

alltags
nah

Angebote mit Qualität

Wozu es an Tagesschulen sozialarbeiterisches Fachwissen braucht, zeigt eine Studie des Nationalfonds, welche die BFH mitverantwortet. ► 15



Soziale Arbeit und das Coronavirus

Soziales Verhalten wird in Zeiten des Virus neu gedacht. Beachten Sie hierzu ► 3 und 14



Berner
Fachhochschule

Departement

- 4 Wenn Fachkräfte der Sozialen Arbeit beraten
- 6 Transformation gestalten:
der Kooperationsmaster neu gedacht
- 8 Forschendes Lernen für die Praxis
- 10 eingetaucht | aufgetaucht: René Rüegg
- 11 Professionsethik: Was leistet die
philosophische Ethik für die Praxis?
- 12 News & Infos
- 14 Gastbeitrag zur Corona-Pandemie von Jared Muralt

Soziale Intervention

- 15 Tagesschulen aus der Perspektive der
Sozialen Arbeit
- 19 Mehr Qualität im Kinderschutz dank
standardisierter Abklärung
- 21 Aktuelles

Soziale Organisation

- 22 Stress, lass nach!
- 24 Aktuelles

Soziale Sicherheit

- 25 Wenn Armutsbetroffene auf Gesundheitsleistungen
verzichten – Tagung Gesundheit & Armut
- 26 Fokusgruppengespräche mit Studierenden zum
sozialen Existenzminimum
- 28 Instrumente zur Potenzialabklärung
- 32 Aktuelles

Institut Alter

- 33 MOZART und die Stadt Bern: Laufbahnmodelle
für Mitarbeitende 45+
- 35 Aktuelles

6



19



22



25





Prof. Dr. Martin Wild
Abteilungsleiter Weiterbildung,
Dienstleistung und Forschung
martin.wild@bfh.ch

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Es sind turbulente Zeiten. Das Coronavirus verändert unser soziales Leben radikal. Fast alles verlagert sich in die eigenen vier Wände. Solidarität wird zentral, viele von uns schränken sich ein und setzen sich ein für andere. Es zählt, dass jede und jeder mitmacht. Gleichzeitig weiss niemand, was noch auf uns zukommen wird.

Im Gastbeitrag zeichnet der Berner Illustrator Jared Muralt sein ganz persönliches Stimmungsbild vom März 2020. Interessant ist das, weil seine Graphic Novel «The Fall», deren erster Band 2018 erschienen ist, eine ganz ähnliche Geschichte erzählt.

Die rasante Ausbreitung des Coronavirus trifft die «impuls»-Redaktion mitten in der Produktion dieses Heftes. Viele Beiträge entstanden bereits vor der ausserordentlichen Lage. Wir haben uns entschieden, das Heft dennoch regulär erscheinen zu lassen, denn Soziale Arbeit wird in dieser Situation noch wichtiger, davon sind wir überzeugt.

Wir freuen uns deshalb, Ihnen wieder einen Ausschnitt aus unserem vielfältigen Schaffen präsentieren zu können. Vom neuen Lehrbuch zum Thema Beratung über die Studie zu den spezifischen Belastungen von Sozialarbeitenden bis zu einer Evaluation über die Einführung von Tagesschulen – das «impuls» enthält einiges an Lesestoff, das Sie interessieren dürfte.

Was ist das Gemeinsame all dieser verschiedenen Arbeiten? Sie machen das Engagement unserer Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden erkennbar, Wissen über die Soziale Arbeit und das Sozialwesen zu schaffen. Dieses Wissen entsteht aus der Zusammenarbeit mit der beruflichen Praxis und wird ihr zum Beispiel durch das «impuls» oder die Lehre wieder zur Verfügung gestellt. Lehre und Forschung gehen Hand in Hand: Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten gemeinsam mit der beruflichen Praxis an der permanenten Weiterentwicklung ihrer Expertise, präsentieren sie und stellen sie zur Diskussion.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich, wenn Ihnen der eine oder andere Artikel Anregungen für Ihre beruflichen Aufgaben gibt.

Passen Sie auf sich auf.

Impressum impuls 2/2020

Herausgeberin: Berner Fachhochschule BFH,

Departement Soziale Arbeit

Erscheinungsweise: 3× jährlich

Auflage: 8800 Exemplare

Redaktion: Martin Alder, Beatrice Schild,
Denise Sidler, Oliver Slappnig, Katalin Szabó

Bilder: iStock (Titelseite, 9, 11, 17, 23, 31, 33);

Oliver Slappnig (6, 7, 10, 12, 13, 19, 20); restliche: zVg

Layout: Oliver Slappnig

Druckvorstufe: Lithwork, Niederwangen

Druck: Stämpfli AG, Bern

Copyright: Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.

Abo-Service: bfh.ch/soziale-arbeit/impuls

ISSN 1661-9412 (print), ISSN 2624-666X (online)

INSTITUTIONELL AKKREDITIERT NACH
HFKG 2017–2024

swissuniversities

EFQM Member
Shares what works.

Wenn Fachkräfte der Sozialen Arbeit beraten



Stephanie Disler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
und Mitautorin
stephanie.disler@bfh.ch



Prof. Dr. Michael Zwilling
Dozent und Mitautor
michael.zwilling@bfh.ch

Ein fokussiertes und kompaktes Lehrbuch für das Studium und die Praxis gemeinsam zu erarbeiten – diese Idee hatten fünf Lehrpersonen des Departements Soziale Arbeit. Nun ist das Buch erschienen. Was dürfen die Leserinnen und Leser erwarten?

Im Rahmen des beraterischen Handelns unterstützt eine Fachkraft die Klientinnen und Klienten, damit diese ihre internen und externen Ressourcen erschliessen können. Dabei greift die Fachperson auf spezifische Wissensbestände zurück und stützt sich auf Theorien, Methoden und Techniken der Beratung. Klientinnen und Klienten sollen im Beratungsprozess eigene Bewältigungsmöglichkeiten kennenlernen und ihre individuellen Problemlösungskompetenzen – hinsichtlich aktueller und zukünftiger Probleme – erweitern. Ziel der Beratung ist letztlich, die selbstbestimmte Gestaltung der persönlichen Lebensverhältnisse im Spannungsfeld von Autonomie und Interdependenz unter Einbezug von Alltag und Lebenswelt der Klientinnen und Klienten zu fördern. Dadurch können Herausforderungen und Veränderungen gelingend bewältigt werden.

Niemals darf Beratung in der Sozialen Arbeit ausschliesslich eine Verhaltensmodifikation und die Anpassungsleistung von Individuen an gesellschaftliche Erwartungen beinhalten. Vielmehr muss in Beratungsprozessen das Verhalten der hilfesuchenden sowie der beratenden Person stets in den Wechselwirkungen der jeweiligen Mensch-Umwelt-Beziehungen reflektiert werden.

Was zeichnet Beratung in der Sozialen Arbeit aus?

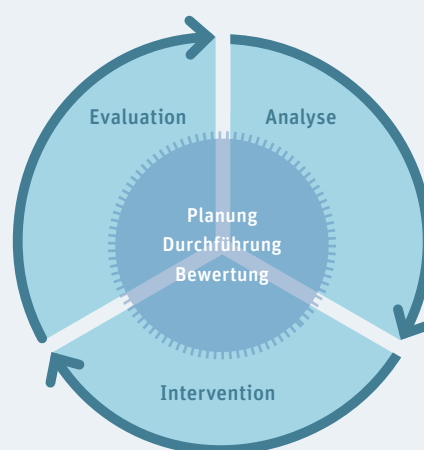
Ogleich zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema Beratung vorliegen, stammen in der Schweiz wenige originär aus der Sozialen Arbeit. Das nun vorliegende Buch bezweckt daher eine Systematisierung dessen, was Beratung in der Sozialen Arbeit kennzeichnet.

Das Lehrbuch ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil werden Charakteristika professioneller Beratung in der Sozialen Arbeit benannt und verortet, unter anderem wird die Abgrenzung zur Gesprächsführung und Psychotherapie diskutiert. Die Autorinnen und Autoren des Buches verstehen Beratung nicht als eine Methode, sondern definieren sie als ein Interaktionsmedium neben weiteren, wie zum Beispiel Betreuung, Bildung

oder Erziehung. Dies stellt eine explizite, notwendige und gewinnbringende Verbindung zum Methodendiskurs der Sozialen Arbeit her.

Die präzise Einordnung der Beratung im Methodischen Handeln insgesamt ist wichtig, weil sich unter anderem in der prozesshaften Gestaltung des Hilfeprozesses Parallelen zeigen. Als ein Resultat der Einordnung haben die Autorinnen und Autoren ein eigenes Phasenmodell für das beraterische Handeln erarbeitet (siehe Abbildung).

Prozessmodell mit Hauptphasen und Teilschritten



Das Modell zeigt die Hauptphasen und Teilschritte der Beratung, die für die Fachkraft als Grundorientierung gelten. Die Fachkraft gestaltet jede Phase und jeden Schritt mit verschiedenen Methoden und Techniken aus. Eine Beratung umfasst idealtypisch die drei Hauptphasen «Analyse», «Intervention» und «Evaluation» und jede dieser Phasen durchläuft die drei Teilschritte «Planung», «Durchführung» und «Bewertung».

Sechs Arbeitsprinzipien

Aus der Zusammenführung des Methoden- und des Beratungsdiskurses leiten die Autorinnen und Autoren zudem die folgenden relevanten Arbeitsprinzipien her, welche die Beratung im Rahmen der Handlungsfelder der Sozialen Arbeit nachhaltig prägen: Ethisches Handeln, Kontextualisierung und Mehrperspektivität (siehe Beispiel im Kasten). Drei weitere Arbeitsprinzipien – Beziehungshandeln, Ressourcenorientierung und Befähigungshandeln – werden aus der Beratungs- und Psychotherapieforschung gewonnen und für die Soziale Arbeit adaptiert.

Ein Beispiel zum Arbeitsprinzip Mehrperspektivität:

Im Rahmen des jährlichen Qualifikationsgesprächs wird eine Arbeitnehmerin von ihrer Vorgesetzten aufgefordert, die Betriebliche Sozialberatung in Anspruch zu nehmen. Die Vorgesetzte äussert, mehrfach eine Alkoholfahne bei der Mitarbeiterin wahrgenommen zu haben. Zudem hat aus Sicht der Vorgesetzten die Arbeitsqualität der Mitarbeiterin in den vergangenen Monaten deutlich nachgelassen.

In der Beratung werden die Situation und das Phänomen Sucht nicht ausschliesslich bei einer genetischen Disposition der hilfesuchenden Mitarbeiterin verortet. Im Rahmen der Beratung wird die Fachkraft die mögliche Alkoholabhängigkeit vielmehr als multifaktorielles Bedingungsgefüge thematisieren und gegebenenfalls bearbeiten – sofern sie über den entsprechenden Auftrag der Hilfesuchenden verfügt. In diesem Fall werden verschiedene Zusammenhänge gemeinsam mit der Mitarbeiterin ergründet, priorisiert und bearbeitet: beispielsweise die Wechselwirkungen zwischen beruflichen und privaten Rollen, die finanzielle Situation, der gesundheitliche Zustand, das psychische Wohlbefinden, das aktuelle Konsumverhalten und die derzeitigen Copingstrategien. Nach eigener Präferenz und bezogen auf die jeweilige Problemsituation nutzt die Fachkraft Erkenntnisse aus der Sozialen Arbeit und relevanten Referenzdisziplinen, wie den Gesundheitswissenschaften, der Soziologie und der Psychologie, um das Thema Abhängigkeit zu erklären und in einem zweiten Schritt zu bearbeiten.

Herausforderungen in der Beratung

Im zweiten Teil des Buches stehen vier thematische Schwerpunkte im Zentrum: Der Beginn eines Beratungsprozesses, die Gestaltung einer professionellen Beziehung, Widerstand und Krisen in Veränderungsprozessen. Unabhängig vom Thema der Beratung, von Beratungskontext oder Handlungsfeld der Sozialen Arbeit sind diese Punkte in der professionellen Beratung bedeutsam und kennzeichnend für die Komplexität des Beraterischen Geschehens.

Es stellen sich dabei beispielsweise folgende Fragen: Weshalb braucht es ein Joining? Was verstehen wir unter den drei Ebenen der Auftragsklärung und wie unterscheidet sich der Kontrakt vom Arbeitsbündnis? Diese und weitere Fragen zum **Beginn des Beratungsprozesses** werden im Buch eingehend besprochen und anhand eines Modells veranschaulicht. Es soll helfen, die verschiedenen Elemente des Beratungsprozesses zu differenzieren und sie sensibel zu gestalten.

Um **Beratungsbeziehungen** professionell zu gestalten, müssen Fachkräfte dem Begriffspaar «personale Symmetrie» und «funktionale Asymmetrie» besondere Aufmerksamkeit schenken. Von Fachpersonen wird verlangt, dass sie sich vertieft damit auseinandersetzen, wie ihre beruflichen und privaten Rollen zusammenhängen und dass sie die professionelle Rolle infolge bewusst gestalten. Wichtig ist auch der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz sowie eine differenzierte Reflexion des Beratungsgeschehens. Die Autorinnen und Autoren diskutieren dies exemplarisch vor dem Hintergrund der theoretischen Modelle nach Silvia Staub-Bernasconi, Carl Rogers, Martin Buber und Burkhardt Müller.

Weiterführend nimmt das Buch auch **Veränderungsprozesse** in den Blick, die in der Beratung eine zentrale Rolle spielen. Hilfesuchende Personen reagieren auf diese häufig mit **Widerstand**, da Veränderung in der Regel bedeutet, dass Vertrautes aufgegeben werden muss. Die Autorinnen und Autoren gehen daher nicht nur auf die Bedeutung von Widerstand ein, sondern führen auch vertiefend aus, wie Fachkräfte damit umgehen und Rat-suchende im Veränderungsprozess unterstützen können. Veränderungsprozesse sind mit Krisen verbunden, wenn eine anstehende Veränderung mit den vorhandenen Ressourcen von Person und Umwelt nicht mehr bewältigt werden kann. Krisenhafte Veränderungsprozesse, psychosoziale Krisen und psychiatrische Notfälle treten in allen Handlungsfeldern und Organisationen der Sozialen Arbeit auf. Auch ihre Bewältigung ist im Buch ein Thema. ■



Publikation

«Beraten in der Sozialen Arbeit» heisst das Buch von Esther Abplanalp, Salvatore Cruceli, Stephanie Disler, Caroline Pulver und Michael Zwilling. Sie alle unterrichten im Bachelor Soziale Arbeit der BFH.

Bestellen des Lehrbuchs: haupt.ch/Verlag/Buecher/Paedagogik-Soziales/Soziale-Arbeit/Beraten-in-der-Sozialen-Arbeit.html

Transformation gestalten: der Kooperationsmaster neu gedacht



Prof. Dr. Dieter Haller, Abteilungsleiter Master in Sozialer Arbeit BFH und Prof. Simone Küng, Studiengangleiterin des Kooperationsmaster im Interview

Interview: Katalin Szabó

Allerhand Neuerungen wird es zum Herbstsemester 2020/21 im Master-Studiengang der Kooperation von BFH, Hochschule Luzern und Fachhochschule St.Gallen geben. Was bedeuten diese für die Studierenden und inwiefern profitiert die Praxis davon?

Welche neuen Studienangebote werden im Master am Standort Bern ab Herbstsemester 2020 angeboten?

Dieter Haller: Der Standort Bern erhält den neuen Themenschwerpunkt «Organisation, Führung und Kooperation». Konkret lernen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in den drei neuen Modulen Zusammenhänge zwischen dem gesellschaftlichen Wandel und der Praxis der Sozialen Arbeit kennen. Sie lernen, wie sie in diesem Umfeld führen können und wie sie mit Fachpersonen anderer Disziplinen sinnvoll kooperieren. Wir haben den Anspruch, dass unsere Master-Absolventinnen und -Absolventen den Wandel in Institutionen mitgestalten können.

Können Sie dies mit Beispielen konkretisieren?

Haller: Die Aufgabengebiete der Sozialen Arbeit wachsen stark, zum Beispiel im Bereich der Schule oder in der Arbeitsintegration. Hier können sozialarbeiterische Kompetenzen viel bewirken, besonders in interprofessionellen Kooperationen. Eine sozialarbeiterisch ausgebildete Führungsperson muss beispielsweise die Kooperation zwischen Fachpersonen, Angehörigen und Freiwilligen fördern und anleiten können. Hierzu muss sie andere Perspektiven übernehmen können und insbesondere für die Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen ist es wichtig, sich in die jeweils anderen Disziplinen eindenken zu können. Dies nimmt das neuartige Modul auf und zeigt Lösungen an den Schnittstellen von Bildung, Gesundheit und Justiz.

Simone Küng: Die Studierenden sind immer häufiger an solchen institutionellen Schnittstellen tätig und brauchen das Rüstzeug für diese Berufsfelder. Sie können sich mit dem Fachwissen, das sie im Master erwerben an diesen Schnittstellenfunktionen viel besser positionieren, weil sie lernen mit ganz unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren zu kooperieren.



Simone Küng

Gibt es neben diesen thematischen Neuerungen noch weitere neue Angebote?

Haller: Wichtig ist aus meiner Sicht vor allem die «Forschungswerkstatt», mit der wir den vertiefenden Forschungsunterricht neu organisieren. Zu Beginn der Werkstatt ermitteln die Studierenden ihren individuellen Wissensstand. Die Dozierenden vermitteln Inhalte aus Forschungsprojekten, die aktuell am Departement laufen. Auf dieser Spielwiese lernen die Studierenden die Designs und Methoden von Forschungsvorhaben kennen, die in der Praxis der Sozialen Arbeit verankert sind. Beispielsweise entwickeln sie in diesem Rahmen ein Erhebungsinstrument oder ein Wirkungsmodell und können so theoretische und praktische Inhalte verarbeiten.

Küng: Besonders innovativ finde ich an den neuen Berner Modulen die individualisierten Lernformate. Studierende haben die Möglichkeit, zwischen verschiedenen digitalen Formaten zu wählen, je nachdem, was zu ihrem Vorwissen, zu ihren Interessen und zu ihrer Lebens-



Dieter Haller

situation passt. So werden einzelne Präsenztage durch Online-Einheiten ersetzt, wobei der Austausch zwischen den Studierenden und Dozierenden zentral bleibt.

Gibt es auch an den anderen Standorten neue Module?

Küng: Alle drei Standorte haben neue thematische Schwerpunkte entwickelt. In Luzern liegt der Fokus auf den Aufgaben und der Funktion der Sozialen Arbeit im sich wandelnden Sozialstaat. Es geht um die Frage, wie die Soziale Arbeit zusammen mit beteiligten Akteurinnen und Akteuren ihre Handlungsmöglichkeiten zur Planung und Steuerung von Sozialdienstleistungen einbringen kann. St.Gallen richtet den Blick auf die Professionalität, die durch die aktuelle gesellschaftliche Transformation herausgefordert wird. Studierende lernen, wie sie als Professionelle Einfluss auf gesellschaftliche Verhältnisse nehmen können und wie in Organisationen Professionalität gefördert wird.

Wie verändert dies das Gesamtangebot des Kooperationsmasters?

Küng: Inhaltlich ist das Angebot an den verschiedenen Standorten ideal aufeinander abgestimmt. Das Studium hat mit dem Anspruch, Transformationen zu gestalten eine wichtige übergeordnete Klammer erhalten, die den roten Faden verstärkt. Die Auseinandersetzung mit Transformationsprozessen und die Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialen Arbeit zur Bewältigung sozialer Fragen sind das Thema, das den Kooperationsmaster vereint. Alle Standorte behandeln die Fragestellung, die mit diesem Anspruch verbunden ist – einfach auf verschiedenen Ebenen. Dadurch ergänzen sie sich.

Haller: Verbessert haben wir ausserdem die Wahlfreiheit für die Studierenden, was ihnen erlaubt, ein eigenes Profil zu entwickeln. Neu werden die Module kontinuierlich aktuellen Erfordernissen angepasst. Die Idee

ist, dass sich das Studienangebot durch den Kontakt mit der Praxis und der Forschung gleichzeitig aus sich selbst erneuert und dadurch auch die Studierenden, die Praxis und die Disziplin der Sozialen Arbeit weiterbringt.

Welche weiteren Vorteile haben diese Neuerungen für die Studierenden?

Küng: Unsere Studierenden bringen unterschiedliche Interessen mit und haben nicht alle die gleichen Erwartungen an das Master-Studium. Die eine Gruppe studiert beispielsweise aus der Praxis heraus für die Praxis. Diesen Studierenden kommt der Ausbau der Praxiseinheiten entgegen, in Projekttateliern werden im Auftrag und in Zusammenarbeit mit einer Praxisorganisation konkrete Projekte bearbeitet. Da lernen sie, ein anspruchsvolles Projekt von A bis Z zu verwirklichen.

Haller: An einer anderen Stelle stehen diejenigen, die forschen und an der Hochschule bleiben möchten. Sie können konkrete Forschungsluft schnuppern.

Inwiefern profitiert die sozialarbeiterische Praxis von den Neuerungen?

Haller: Der offensichtlichste Profit findet sicher in den Projekttateliern statt. Zudem bringt eine frisch ausgebildete oder weitergebildete Fachperson in einer Organisation immer neue Impulse und einen riesigen Mehrwert ein, vor allem bei Konzeptentwicklungen und Steuerungsaufgaben. Findet er oder sie im Studium die aktuellen Bedürfnisse der Praxis wieder, dann profitieren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusätzlich. Sie gewinnen Fachpersonen, die gelernt haben, die Situation einer Organisation zu analysieren und die das Rüstzeug haben, die Zukunftsfähigkeit gezielt mitzugestalten. ■

**MASTER
IN SOZIALER
ARBEIT**

BERN
LUZERN
ST.GALLEN

Forschendes Lernen für die Praxis



Prof. Dr. André Zdunek
Dozent
andre.zdunek@bfh.ch

Die Studierenden des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit erwerben in ausgewählten Modulen Wissen und Kompetenzen durch Forschendes Lernen. Das didaktische Konzept fördert das vertiefte Verständnis von wissenschaftlichen Lerninhalten. Welche Berechtigung und Potenziale hat es für einen praxisorientierten Studiengang?

In den 70er-Jahren des vorigen Jahrhunderts wurde Forschendes Lernen im deutschen Hochschulraum als didaktisches Konzept eingeführt, um «das Studium als eine Einheit von Lernen und Forschen, als Forschendes Lernen zu ermöglichen» (Bundesassistentenkonferenz, 1970, S. 7). Die Hochschulen setzten Forschendes Lernen in erster Linie so um, dass die Studierenden neben den fachlichen Inhalten des Studiums auch Forschungskompetenzen erwarben. Forschendes Lernen sollte der Verschulung der Hochschulausbildung entgegenwirken und die Idee einer wissenschaftlichen Ausbildung fördern.

Wenn Alltagswissen nicht genügt

Für praxisorientierte Studiengänge gibt es die gegenläufige Befürchtung, dass sie sich mit der Orientierung an Wissenschaft und Forschung von der Praxis entfernen. Wenn wir uns aber auf den Ursprung und die Funktion von Wissenschaft besinnen, wird im Gegenteil der enge Bezug von Wissenschaft, Forschung und Praxis deutlich. Denn das wissenschaftliche Bemühen setzt dort an, wo Problemstellungen nicht mit Alltagswissen gelöst oder beantwortet werden können.

Der Versuch, solche Fragen oder Probleme systematisch zu beantworten oder zu lösen, ist forschende Tätigkeit. Wir Menschen beschäftigen uns dabei nicht nur mit unmittelbar praktischen Problemen, sondern wir stellen auch Fragen danach, wer wir sind, woher wir kommen und wohin wir gehen. Mit anderen Worten: Es gibt neben praxisorientiertem Fragen und Forschen auch theoretisches Fragen und Forschen.

Nichtsdestotrotz besteht kein Widerspruch, sondern eine enge Verbindung zwischen Wissenschaft, Forschung und Praxis. Und gerade für Professionen wie die Soziale Arbeit ist dieser Zusammenhang bestimmend. Die Wissenschaft einer Profession, die Disziplin, ist deshalb die Reaktion darauf, dass die Praxisprobleme mit dem Alltagswissen allein nicht gelöst werden können. Es braucht dazu wissenschaftliches Überprüfen, Analysieren und Begründen. Und das wissenschaftliche Stu-

dium ist die Voraussetzung dafür, den Beruf auszuüben, weil die Praxis auf wissenschaftliche Reflexion und überprüfbares Fachwissen zurückgreifen muss.

Eine fragende Haltung einnehmen

Am Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit wurde ein Konzept des Forschenden Lernens entwickelt, das nicht primär dazu führen soll, dass die Absolventinnen und Absolventen forschen können. Vielmehr sollen sie dadurch die wissenschaftlichen Inhalte des Studiums besser verstehen. Die Initiative dazu kam also aus didaktischen Überlegungen und orientierte sich an der Frage, wie hochschulgerechtes Lernen der Studierenden am wirksamsten gefördert werden kann.

Studierende bringen von Schulen oft einen Lernstil mit, der sich daran ausrichtet, Lerninhalte korrekt wiederzugeben. Dies ermöglicht aber kein vertieftes Verständnis solcher Inhalte. Wissenschaftliche Inhalte sind begründete Antworten auf Fragen und Problemstellungen. Forschendes Lernen soll bei den Studierenden Erfahrungen aktivieren, die diesen Zusammenhang aufzeigen.

Dies geschieht zum einen dadurch, dass wissenschaftliche Inhalte nicht einfach als Ergebnisse vermittelt werden. Forschendes Lernen stellt Ergebnisse immer in den grösseren Zusammenhang und richtet den Blick auf die motivierenden Frage- und Problemstellungen und die Begründung der Ergebnisse. Die Studierenden erarbeiten sich die Inhalte in der fragenden oder eben forschenden Haltung, auch wenn sie die Ergebnisse nicht selbst produzieren, sondern in ihrem begründeten Zusammenhang nur nachvollziehen.

Zum anderen entwickeln Studierende in Modulen mit Forschendem Lernen eigenständige Fragestellungen zu den Inhalten des jeweiligen Moduls. Sie versuchen, ihre Fragestellungen mit den wissenschaftlichen Inhalten und Methoden zu beantworten, die sie erlernen. In dieser aktiven Form des Forschenden Lernens sind die Studierenden also wirklich forschend tätig. Im Zentrum stehen aber nicht die Ergebnisse. Sie sollen die



Internationale Tagung

Das Departement Soziale Arbeit lädt zu einer Tagung zum Forschenden Lernen ein. Die Tagung richtet sich an Hochschulangehörige aus dem In- und Ausland, die das Potenzial des Forschenden Lernens als hochschuldidaktisches Konzept diskutieren möchten.

Weitere Informationen: bfh.ch/soziale-arbeit/forschendeslernen

Problemstellungen und die Methoden, wie sich diese Problemstellungen wissenschaftlich bearbeiten lassen, verstehen.

Was folgt daraus für die Praxis?

Forschendes Lernen im Studiengang der Sozialen Arbeit hat verschiedene Potenziale für die Praxis der Sozialen Arbeit. Mit der geschilderten Ausrichtung gelangen Problemstellungen der Praxis der Sozialen Arbeit und damit der Gegenstand der Sozialen Arbeit ins Zentrum. Es ist naheliegend, dass sich dies positiv auf die berufliche Identität der Studierenden auswirkt. Zurzeit laufen Untersuchungen im deutschsprachigen Raum, die diesen Effekt empirisch zu bestätigen scheinen. Auch die Dozierenden richten die Inhalte und die Ausgestaltung eines Moduls auf die motivierenden Frage- und Problemstellungen aus und schärfen so den Praxisbezug.

Weiter gibt es eine gewisse Affinität zwischen Forschendem Lernen und professioneller Praxis. Die professionelle Praxis zeichnet aus, dass sie nicht standardisierbar ist. Das liegt vor allem daran, dass die Problemlagen, die Soziale Arbeit bearbeitet oder die sie präventiv zu verhindern sucht, nicht Tatsachen sind. Vielmehr werden bestimmte Zustände individuell oder gesellschaftlich als problematisch gesehen und beurteilt. Dasselbe gilt für die Anerkennung, was eine Lösung oder ein guter Zustand wäre. Dies liegt daran, dass Problemlagen und Lösungen von der selbstbestimmten Anerkennung durch die Betroffenen abhängen. Die Nicht-Standardisierbarkeit der professionellen Praxis ist damit Ausdruck der Anerkennung von Autonomie.

Deshalb braucht die professionelle Praxis den forschenden Blick auf Klientel und Gesellschaft, um die zu bearbeitenden Themen überhaupt erst zu identifizieren. Erst so kann der oder die Sozialarbeitende in der Praxis das methodische Repertoire und die sozialarbeiterischen Grundkompetenzen im Interesse von Menschen und Gesellschaft anwenden. Dies gilt umso stärker, wenn Gesellschaften einem solch rasanten Wandel unterworfen sind, wie dies heute der Fall ist. Forschendes Lernen vermittelt die für das professionelle Handeln notwendige forschende Haltung.

Die Selbstkompetenzen stärken

Nicht zu vernachlässigen ist zudem die Persönlichkeitsentwicklung als Potenzial des Forschenden Lernens. Diese ist ein Schwerpunkt im Studiengang Soziale Arbeit und wird durch die Arbeit an Sozial- und Selbstkompetenzen durch das ganze Studium hindurch gefördert. Forschendes Lernen leistet unabhängig davon insbesondere einen Beitrag zur Selbstkompetenz. Denn im aktiven Forschenden Lernen müssen sich die Studierenden auf einen offenen Prozess der Problemdefinition einlassen. Hierbei können sie auch noch nicht antizipieren, ob sich das Problem lösen lässt. Forschendes Lernen ist ein zu erwartender latent krisenhafter Prozess, der Offenheit und emotionale Stabilität fördert. Krisen sind schliesslich auch der Gegenstand der Sozialen Arbeit, so dass Forschendes Lernen im Schutz des Studiums das Erleben von Klientinnen und Klienten simuliert. ■

Macht Gesundheitskompetenz gesund?

René Rüegg, M.A. Sozialwissenschaften

Mein Dissertationsthema fand im Juni 2016 in der Person von Dr. Kristine Sørensen zu mir. Als Leiterin der europäischen Gesundheitskompetenz-Befragung (HLS-EU) sprach sie an der nationalen Tagung Gesundheit & Armut. Die Gesundheitskompetenz sei oft auf einem ungenügenden, ja problematischen Niveau, sagte sie. Das Gesundheitssystem müsse *health literacy friendly* werden, insbesondere für sozial benachteiligte Menschen.

Da ich durch eigene Spitalerfahrung wusste, wie schwierig es sein kann, sich bei Bedarf verlässliche Informationen zu beschaffen, war mein Interesse geweckt. Kann jemand mit weniger Bildung oder mit finanziellen Schwierigkeiten fundierte Entscheide für seine Gesundheit fällen?

Seitens des Gesundheitswesens, so meine Hypothese, dürften die Effekte verbesserter Informationsvermittlung gering bleiben. Kann aber eine generell höhere Gesundheitskompetenz die Gesundheit verbessern? Ich stellte diese Frage einem Experten, der sich, unweit meines Büros, intensiv mit dem Thema beschäftigt hat: Professor Thomas Abel lehrt an der Universität Bern, verstand meine Skepsis und bot sich als Doktorvater an.

Um meine Frage zu beantworten, setzte ich mich mit dem Konzept der Gesundheitskompetenz und Fragen der Kausalität auseinander. Kann Gesundheitskompetenz eine Determinante von Gesundheit sein oder bringen andere Faktoren, wie sozioökonomischer Status, den Zusammenhang zum Verschwinden? In einer ersten Publikation zeigte ich, dass der Zusammenhang tatsächlich ganz oder fast wegfällt – je nachdem wie Gesundheit gemessen wird (Rüegg und Abel 2019).

Für die zweite, sich im Review befindende, Publikation stellte ich die Frage neu: Was wäre, wenn wir Gesundheitskompetenz trotz den genannten Abhängigkeiten systematisch fördern könnten (Pearl und Mackenzie 2018)? Die Analysen zeigen, dass der Zusammenhang von Gesundheitskompetenz und Gesundheit bei Personen mit wenig Ressourcen (Realschulabschluss, tiefer sozioökonomischer

eingetaucht – aufgetaucht

Wer forscht zu welchem Thema am Departement? Ob Dissertation, Nationalfonds oder Master-Thesis: Jenseits von Fachbegriffen schreibt in dieser Reihe unser Nachwuchs, was am eigenen Projekt bewegt, ins Stolpern oder einen Schritt weiterbringt.

René Rüegg arbeitet seit 2016 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der BFH. Davor studierte er Soziale Arbeit in Olten sowie Soziologie und Ethnologie in Zürich. Er arbeitet in Projekten an der Schnittstelle zwischen Sozialer Arbeit und Gesundheit. Weiter interessiert er sich für Qualität sozialer Dienstleistungen und kritisches Denken. Er lebt mit Partnerin und zwei Kindern in Windisch.

Status, psychische Probleme) geringer ist als bei Personen mit mehr Ressourcen. Mit anderen Worten: eine Person mit wenig Ressourcen hat eine geringe Chance, hohe Gesundheitskompetenz in gute Gesundheit umzuwandeln.

Macht Gesundheitskompetenz also gesund? Nach meinem Wissensstand nur geringfügig und nicht bedingungslos. Gesundheitskompetenz macht dann gesund, wenn die folgenden Voraussetzungen gegeben sind: Motivation für ein gesundes Leben, Pflichtbewusstsein, gute soziale Beziehungen und sozioökonomischen Wohlstand.

Diese Ergebnisse werden durch die aktuelle Forschung gestützt. Ökonomische Faktoren haben mit rund 40 Prozent den grössten Einfluss auf die Gesundheit. Der Einfluss der Gesundheitsversorgung wird auf geringe 15 bis 20 Prozent geschätzt. Weitere 30 Prozent werden dem Gesundheitsverhalten und 10 Prozent Umweltfaktoren zugeschrieben (Park et al. 2015). ■

Literatur:

- Park, Hyojun; Roubal, Anne M.; Jovaag, Amanda; Gennuso, Keith P.; Catlin, Bridget B. (2015): Relative Contributions of a Set of Health Factors to Selected Health Outcomes. *American journal of preventive medicine* 49 (6), S. 961–969. doi: 10.1016/j.amepre.2015.07.016.
- Rüegg, René; Abel, Thomas (2019): The relationship between health literacy and health outcomes among male young adults: exploring confounding effects using decomposition analysis. *International journal of public health* 64 (4), S. 535–545. doi: 10.1007/s00038-019-01236-x.

«Selbst wenn intensiv in *health literacy friendliness* investiert würde, wäre der Effekt auf die Gesundheit relativ gering.»



Professionsethik:

Was leistet die philosophische Ethik für die Praxis?



Prof. Dr. André Zdunek
Dozent
andre.zdunek@bfh.ch

Die Berner Fachhochschule lanciert die Diskussionsreihe «Professionsethik der Sozialen Arbeit» für Fachpersonen aus Praxis und Hochschule. Dabei geht es neben der Orientierung in ethischen Fragen des beruflichen Handelns um nichts weniger als die Legitimation der Sozialen Arbeit.



Professionen zeichnen sich durch ihre wissenschaftliche Grundlegung und ihre Werteorientierung aus. Doch während in der Sozialen Arbeit das sozialwissenschaftliche Fundament und die forschende Begleitung der Praxis etabliert sind, ist die ethische Reflexion an der Hochschule wenig entwickelt. Der ethische Diskurs wird überwiegend in der Praxis geführt, ohne dass dieser durch eine wissenschaftliche ethische Reflexion an der Hochschule gestützt wird. Gerade hier besteht für die Soziale Arbeit ein Potenzial, das es zu prüfen gilt.

Mit der Diskussionsreihe «Professionsethik der Sozialen Arbeit» möchte die Berner Fachhochschule mit der Praxis in Austausch treten und das Potenzial einer philosophisch begründeten Ethik für die Soziale Arbeit zur Diskussion stellen. Konkret wollen wir Ansprüche und Leistungen der Ethik als philosophische Disziplin vorstellen und deren Bedeutung für die Praxis der Sozialen Arbeit diskutieren. Dabei sollen auch Vorbehalte und kritische Stimmen ihren Platz finden.

Durch Gründe zur normativen Wahrheit

Konkrete Entscheidungs- und Handlungssituationen werden in der Praxis oft als Dilemmata wahrgenommen,

bei denen es keine klare Entscheidung zwischen richtig und falsch geben kann. Dem normativen Wahrheitsanspruch der philosophischen Ethik begegnen die Praxis wie auch die Disziplin der Sozialen Arbeit daher eher mit Skepsis. Durch ihren strikten normativen Begründungsanspruch gelingt es der Philosophie jedoch, ethische Fragen wissenschaftlich zu bearbeiten, anhand anerkannter Gründe zwischen richtig und falsch zu unterscheiden und dadurch Handlungsorientierung zu leisten. Die Diskussionsreihe setzt bei der Möglichkeit ethischer Begründungen an und fragt, was diese für das konkrete Handeln in der Sozialen Arbeit bedeuten.

Bis zur Legitimierung der Sozialen Arbeit

Eine weitere zentrale Frage betrifft die Quellen der normativen Orientierung: Woher schöpft die Soziale Arbeit ihre grundlegende Werteorientierung? Was bedeuten grundlegende Begriffe wie Menschenwürde, Autonomie oder soziale Gerechtigkeit eigentlich? Die Philosophie analysiert solche Begriffe mit dem Anspruch, damit auch das bezeichnete Phänomen grundlegend zu erfassen und normative Orientierung zu leisten. Hier besteht das Potenzial einer eigenständigen Legitimation der Sozialen Arbeit und ihres Handelns – kein unerhebliches Ergebnis angesichts der latenten Legitimierungsforderungen seitens Gesellschaft und Politik.

Die Veranstaltungen der Diskussionsreihe werden jeweils durch einen fachlichen Input eröffnet. Danach besteht Raum für den gemeinsamen Austausch, in der Hoffnung mit der Expertise der Praxis die Entwicklung einer philosophisch fundierten Professionsethik anzustossen. ■

Professionsethik der Sozialen Arbeit

Diskussionsreihe der BFH für Fachpersonen der Sozialen Arbeit aus Praxis und Hochschule

Weitere Informationen:

bfh.ch/soziale-arbeit/professionsethik

Neue Mitarbeitende



Eva Birkenstock

Was ich mag: wilde Natur, freundliche und interessante Menschen, weite Horizonte, Bücher, BBC-Literaturverfilmungen

Was ich nicht mag: Aggressivität gegen Menschen und Tiere, Engstirnigkeit, Überheblichkeit, stickige Luft im konkreten und übertragenen Sinn

Eva Birkenstock arbeitet seit Februar 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Alter. Sie hat in Berlin Philosophie, Geschichte und Literaturwissenschaft studiert und promoviert. Danach forschte sie zum Thema Alter und Altern. Eva Birkenstock ist als Dozentin an der Universität Freiburg/Breisgau tätig und unterrichtet an der BFH seit 2009 im MAS Gerontologie. Am Institut Alter leitet sie das SNF-geförderte Projekt «Entscheidungsfindung und Entscheidungsfreiheit am Lebensende – zuhören, verstehen, helfen».



Heidrun Hiestand Kuoni

Was ich mag: Sommergewitter, dystopische Romane, Glace

Was ich nicht mag: Spargel, Chaos, Vorurteile

Heidrun Hiestand Kuoni ist seit Anfang Januar Mitarbeiterin in der Kooperationszentrale des Masters of Science in Sozialer Arbeit und arbeitet sich in die Studiengangs- und Kooperationsverwaltung ein. Sie hat an der Fachhochschule Mainz Betriebswirtschaft, mit dem Schwerpunkt Management sozialer Einrichtungen, studiert und 2007 mit dem Diplom abgeschlossen. Sie sammelte seither Berufserfahrungen in verschiedenen Non-Profit-Organisationen und arbeitete zuletzt beim Besuchsdienst Bern.



Daniel Flückiger

Was ich mag: Musik, Menschen und Abwechslung

Was ich nicht mag: Demagogen, Ignoranz und starre Prinzipien

Daniel Flückiger arbeitet seit Anfang Februar als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bachelor-Studiengang. Er hat an der BFH das Diplomstudium und den Kooperationsmaster in Sozialer Arbeit absolviert und arbeitete während der letzten zwölf Jahre in der gesetzlichen Sozialarbeit, zuletzt sechs Jahre als Leiter eines kommunalen, polyvalenten Sozialdienstes.



Carmen Fraefel

Was ich mag: die Aare – am liebsten im Sommer, Erdbeeren aus dem Garten

Was ich nicht mag: Kinos ohne Popcorn, am Morgen zu wenig Zeit haben

Seit Februar 2020 arbeitet Carmen Fraefel als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement Soziale Arbeit. Nach dem Studium der Soziokulturellen Animation arbeitete sie mehrere Jahre in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Im Sommer 2018 schloss sie ihren Master in Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik an der Alice Salomon Hochschule in Berlin ab.

Mentoring-Programm

Möchten Sie mit Ihrer Erfahrung im Praxisfeld der Sozialen Arbeit Studienabgängerinnen und -abgänger aus dem Bachelor- oder Master-Studiengang beim Berufseinstieg begleiten? Oder sind Sie im letzten Studienjahr und im Hinblick auf Ihren Berufseinstieg interessiert am Austausch mit erfahrenden Berufskolleginnen und -kollegen? Das Mentoring-Programm der BFH Soziale Arbeit ist ein Angebot, das Studienabgängerinnen und -abgänger («Mentees») und erfahrene Berufsleute («Mentorinnen und Mentoren») zusammenbringt. Erfahren Sie mehr dazu an unserer Infoveranstaltung.

Weitere Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/soziale-arbeit/mentoring

Newsletter

Verkürzen Sie sich die Zeit zwischen den «impuls»-Ausgaben und abonnieren Sie unseren Newsletter. Der viermal jährlich erscheinende Newsdienst richtet sich an alle thematisch Interessierten, an ehemalige und aktive Studierende, an Medienschaffende und Praxispartner.

Unter bfh.ch/soziale-arbeit/newsletter können Sie den Dienst abonnieren.

**Janine Lüscher****Was ich mag:** anpacken in meinem Garten, Marroni, Fallschirmspringen**Was ich nicht mag:** Hitze, zu wenig Abstand auf der Autobahn, Papiertaschentücher in der Waschmaschine

Janine Lüscher arbeitet seit Februar 2020 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement Soziale Arbeit. 2009 schloss sie ihr Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW ab. Berufsbegleitend absolvierte sie bis 2012 den Kooperationsmaster in Sozialer Arbeit. Arbeitserfahrung sammelte sie in der Spitalsozialarbeit, Sozialhilfe sowie im Kindes- und Erwachsenenschutz. Seit 2018 besucht sie den MAS Coaching, Supervision und Organisationsberatung und arbeitet nebenberuflich als Supervisorin und Coach.

**Sarah Müller****Was ich mag:** David Bowie, die Heitere Fahne, Tage im Wald, Tage ohne Handy, Brockenstuben, Origami**Was ich nicht mag:** Abschiede, Kalbskopf, den Namen Horst

Sarah Müller arbeitet seit Januar im Ressort Kommunikation und kümmert sich dort um die Event-Kommunikation. Sie studierte in Bern, Fribourg, Zürich und St. Petersburg Slawistik und Theaterwissenschaft. Danach wirkte sie als freie Journalistin und Kommunikationsmitarbeiterin im Kulturbereich. 2017 absolvierte sie an der ZHAW einen CAS in Kommunikationsmanagement. Zuletzt arbeitete sie für den Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern (toj).

**Gabriela Meier****Was ich mag:** das Unbekannte, Bildungs- und Wissensprozesse, ostjüdische Kulturen**Was ich nicht mag:** Handy-Tastentöne, Offroader in der Innenstadt, drängeln

Gabriela Meier arbeitet seit Januar 2020 in der Administration des Kooperationsmaster Soziale Arbeit. Sie kümmert sich vor allem um Koordinationsaufgaben zwischen den drei Standorten. Von 2015 bis 2019 war Gabriela Meier bereits für die BFH im Einsatz, dies beim Master-Studiengang Physiotherapie. Nach einer kaufmännischen Grundausbildung schloss sie 2014 an der Universität Bern das Bachelor-Studium in Geschichte ab. Zurzeit studiert sie im Master Kulturwissenschaften an der Universität Luzern.

Edition Soziothek

Die Edition Soziothek publiziert sozialwissenschaftliche Studien, Forschungsarbeiten sowie Bachelor- und Master-Thesen, die als «sehr gut» oder «hervorragend» beurteilt wurden. Die meisten Publikationen stehen zum kostenlosen Download zur Verfügung.

soziothek.ch

Edition **Soziothek** 

Master in Sozialer Arbeit

Qualifizieren Sie sich für anspruchsvolle Aufgaben in Praxis, Forschung und Lehre. Der Master in Sozialer Arbeit bietet neue Perspektiven für Fachleute der Sozialen Arbeit. Besuchen Sie unsere Infoveranstaltung in Bern:

Mittwoch, 24. Juni 2020

Jeweils von 12–13 Uhr sowie von 18.15–19.15 Uhr

Weitere Informationen und Anmeldung:
masterinsozialerarbeit.ch

**MASTER
IN SOZIALER
ARBEIT**

BERN
LUZERN
ST.GALLEN

Alumni

Werden Sie Mitglied im Verein Alumni BFH Soziale Arbeit und wir laden Sie zu interessanten Veranstaltungen ein.

alumni-sozialerarbeit.bfh.ch

Alumni BFH

Soziale Arbeit



Jared Muralt ist Illustrator sowie Autor und Zeichner der Graphic Novel «The Fall». Er lebt und arbeitet in Bern. blackyard.ch

Tagesschulen

aus der Perspektive der Sozialen Arbeit



Prof. Dr. Emanuela Chiapparini
Dozentin
emanuela.chiapparini@bfh.ch

In der Schweiz steigt die Nachfrage nach Tagesschulen. Das Angebot wird vielerorts ausgebaut. Wichtig ist dabei auch Fachwissen im Umgang mit Vielfalt, in Konfliktfähigkeit und Persönlichkeitsbildung. Ein Nationalfondsprojekt der BFH und anderer Hochschulen zeigt, wie die Soziale Arbeit ihre Expertise in Tagesschulen einbringt und warum dies wichtig ist.

Der Ausbau des Tagesschulangebots findet in der Schweiz vor allem in Städten und einzelnen Gemeinden statt. Angestoßen wurde dies durch gesellschaftliche Veränderungen wie dem zunehmenden Bedürfnis, Familie und Beruf vereinbaren zu können oder dem Fachkräftemangel. Dazu kommen aus Gemeindesicht Überlegungen zu Standortvorteilen und bildungsfinanzielle Gründe.

Aufgrund des föderalistischen Bildungssystems bestehen unterschiedliche Konzepte und Bezeichnungen für Tagesschulmodelle. Allen gemeinsam ist die Grundidee, Unterricht und Freizeit von Kindern im Schulalter an der Schule zu verzahnen.

Das Forschungsprojekt

Tagesschulen verändern die pädagogischen Zuständigkeiten und Berufspraktiken in der Schule. Lehrpersonen, sozialpädagogische Fachpersonen, Eltern und Drittanbietende (zum Beispiel Kursleitende, Jugendarbeit oder Vereine) sind mit neuen Anforderungen und Erwartungen konfrontiert.

Das Nationalfondsprojekt zu pädagogischen Zuständigkeiten (AusTEr) knüpft hier an und geht der Frage nach, welche Zusammenarbeitsformen zwischen den oben erwähnten (Berufs-)Gruppen vorherrschen. Darüber hinaus klärt es grundsätzliche Fragen zum Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen oder zu Mehrwert und Grenzen der Freizeitgestaltung an Tagesschulen. Hierzu wurde die Sichtweise der Kinder und Jugendlichen mitberücksichtigt.

Zusammenarbeitsformen von Schulen und Tagesschulen

Die erwähnte Verzahnung von Unterricht und Freizeit geschieht bislang mit unterschiedlicher Teilnahmeverbindlichkeit und Ausgestaltungsintensität auf der strukturellen, pädagogischen, personellen und räumlichen Ebene. So zeichnen sich auf struktureller Ebene die meisten Tagesschulen dadurch aus, dass sie eine Schul-

leitung und eine Leitung Tagesschule haben und Austauschgefässe für Lehrpersonen und sozialpädagogische Fachpersonen einrichten. Auf der pädagogischen Ebene werden Konzepte für den Unterricht und die Freizeit an der Schule entwickelt oder Lerninhalte im Unterricht und in der Freizeit bislang punktuell abgestimmt. Zudem werden Räume doppelt genutzt, beispielsweise für den Unterricht am Vormittag und als Bastelraum über Mittag. Auch personell gibt es Überschneidungen: Einzelne Lehrpersonen arbeiten beim Mittagessen oder in Freizeitangeboten mit oder sozialpädagogische Fachpersonen unterstützen punktuell – etwa bei Klassenausflügen – die Lehrpersonen.

Wie weit die jeweilige Verzahnung von Tagesschule und Schulbetrieb geht, hängt von den Bedürfnissen der einzelnen Schulen, der Vision der Schulleitung sowie der Unterstützung der politischen Gemeinde ab.

Zum sozialen Potenzial von Tagesschulen

In Tagesschulen steckt viel Potenzial. Bisherige Studienbefunde aus der Schweiz und Deutschland (z.B. Schüpbach et al., 2018; Fischer, 2018) belegen zwar, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Besuch einer Tagesschule und den Schulleistungen der Kinder gibt. Die Besuche können aber dazu beitragen, dass das Sozialverhalten von Heranwachsenden gestärkt wird (z.B. Fischer et al., 2011; Sauerwein et al. 2019). Dazu muss ein Kind die Tagesschule während mehreren Jahren besuchen und deren Freizeitangebot, ob geleitet oder von den Kindern selbst gestaltet, muss hochwertig sein. Wichtig ist darüber hinaus, dass die Kinder diese Angebote freiwillig wählen.

Mit ihrem Freizeitangebot über Mittag und nach dem Nachmittagsunterricht leisten Tagesschulen einen Beitrag zum gelingenden Heranwachsen von Kindern und sichern deren umfassende Schul- und Persönlichkeitsbildung (Chiapparini et al. 2019b). Sie können mit vielfältigen, geleiteten und selbstgesteuerten Freizeitangeboten die Kinder in der Bewältigungsfähigkeit von ►

- sozialen und biografischen Herausforderungen stärken, eine differenzierte politische und moralische Urteilsfähigkeit fördern und dazu beitragen, dass diese lernen, Differenzen und Konflikte zu meistern.

Potenzial steckt in Tagesschulen auch, weil sie längerfristig eine präventive Wirkung haben (Chiapparini et al. 2019b): Durch ihre Nähe zu den Schulen erreichen sie alle Kinder, namentlich auch jene in sozial schwierigen Lebenslagen. Tagesschulen stellen eine Tagesstruktur, Lernmöglichkeiten und Freizeitangebote für alle zur Verfügung.

Freizeitgestaltung und Soziale Arbeit

Die Freizeitgestaltung gehört zusammen mit der Persönlichkeitsbildung zu den zentralen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit (Chiapparini et al. 2020). Sie befasst sich als Disziplin mit Themen wie Umgang mit Vielfalt, Konfliktfähigkeit, Persönlichkeitsbildung oder Peerdynamiken und bietet dafür bewährte Methoden und Grundlagen.

Die AusTER-Studie zeigt, dass die Profession Soziale Arbeit auch in Tagesschulen gefragt ist. Oft verfügen die Leitung Tagesschule/Betreuung sowie auch einzelne der sozialpädagogischen Fachpersonen über einen entsprechenden Ausbildungshintergrund auf Tertiärstufe.

Was macht «gute Freizeitangebote» aus?

Kinder verbringen ihre freie Zeit an Tagesschulen. Sie brauchen daher Gelegenheit, ihre Aktivitäten und Spiele auch frei zu gestalten. Freiräume ermöglichen selbstgesteuertes Lernen und nicht nur zielgerichtete Lernerfahrungen und beeinflussen die Persönlichkeitsbildung positiv (z.B. Scherr 2008). Nicht allen Tagesschulen gelingt es jedoch gleich gut den Kindern entsprechende Freiräume zu öffnen, wie die Ergebnisse von AusTER zeigen.

So mangelt es häufig an den idealen räumlichen Voraussetzungen. Zum Beispiel stehen in einer der untersuchten Zürcher Tagesschulen den rund 200 Kindern nur zwei kleine, mit wenig Mobiliar ausgestattete Räume im Schulhaus zur freien Verfügung. Trotzdem schätzen die befragten 11-Jährigen diese Räume. Sie sind gerne dort, weil sie «für sich allein in der Gruppe» sein können.

Auszumachen ist auch ein Spannungsfeld zwischen Freiräumen und schulischen Regeln. Die Kinder thematisieren dies in den Gruppeninterviews: «Blöd ist es, wenn jemand von der Gruppe laut wird und rumschreit, dann kommt halt der Hortleiter.» Solche Aussagen weisen darauf hin, dass die Kinder die Freizeit an Tagesschulen nur begrenzt als Ausbruch aus dem schulischen Alltag wahrnehmen.

Die Studienergebnisse zeigen, dass insbesondere sozialpädagogischen Fachpersonen bewusst ist, wie wichtig Freiräume sind. Ihre alltägliche Aufgabe beschreibt eine entsprechende Fachperson wie folgt: «Einfach so fangen die Kinder an, ein Loch zu graben. Sie hoffen einen Schatz zu finden. Sie beteiligen sich und graben und graben... Dynamiken aufzunehmen, die in solchen Momenten entstehen und ihnen Raum zu geben, das macht die wirkliche Qualität von Betreuung aus.»

Selbstgestaltung und Selbstbestimmung

Ein zentraler Aspekt für das Wohlbefinden von Kindern ist, dass sie selbst bestimmen und frei wählen können. Auf diese Weise erfahren sie Selbstwirksamkeit. Die befragten Kinder schätzen zum Beispiel explizit die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wann sie essen wollen. Manche Kinder mögen offenbar nach dem Vormittagsunterricht nicht sofort essen gehen. «Viel lieber gehen wir zuerst auf den Pausenplatz zum Spielen», meint ein 11-jähriges Kind. «Nur am Freitag ist es anders. Da gibt es Dessert, das ist immer schnell weg.»

Auch sozialpädagogische Fachpersonen unterstreichen die Bedeutung von Selbstgestaltung und Selbstbestimmung in der Freizeit: «Ich als Erwachsener will mir ja über Mittag auch nicht vorschreiben lassen, was ich wann tun muss. Ich erlebe das bei den Kindern ebenso. Sie geniessen es ausserordentlich, wenn sie selbst über ihre Zeit verfügen können.»

Übrigens zeigen die Datenbefunde folgende interessante Tendenz: Lehrpersonen und sozialpädagogische Fachpersonen mit tieferem Bildungsgrad weisen häufiger auf Verhaltensregeln beim Essen hin, als jene mit höherer sozialer Ausbildung. Mahnungen wie die folgenden sind in Tagesschulen nicht selten zu hören: «Du sollst «Bitte» sagen oder fragen, wenn du etwas willst» oder «Messer auf der rechten Seite und Gabel auf der linken». Eine sozialpädagogische Fachperson sagt dazu: «Viel wichtiger als das Schönessen ist, dass unser System die Kinder lehrt, Entscheidungen zu treffen – so zum Beispiel, wenn sie vor der Tafel mit den Freizeitangeboten stehen und überlegen, wohin sie am Nachmittag gehen wollen. Das finde ich entscheidender als das Schönessen. Das lernen sie später noch.»

Peer-Dynamiken unterstützen

In einem der untersuchten Schulhäuser bietet die Tagesschule für Jugendliche der Oberstufe ein betreutes Mittagessen an, bei dem nur sozialpädagogische Fachpersonen im Einsatz sind. Ältere Schülerinnen und Schüler hatten das Bedürfnis geäussert, ohne Lehrpersonen zu essen.

Der Fokus der Betreuungspersonen, die den Mittagstisch begleiten, liegt darauf, das positive Zusammenwirken der Jugendlichen untereinander zu fördern. Eine der Fachpersonen sagt: «Peer-Dynamik ist das Hauptthema bei uns in der Betreuung. Wir steuern diese, je nachdem was wir bewirken wollen.»

Die Oberstufen-Jugendlichen haben an diesen Mittagstischen viele Freiräume. So ist es ihnen etwa erlaubt, ins Migros einen Energydrink oder Chips kaufen zu gehen. Statt Verbote durchzusetzen, die ohnehin umgangen würden, versuchen die Betreuenden mit den Jugendlichen über ihr Verhalten ins Gespräch zu kommen. So können sie auch mal Schwieriges thematisieren und dabei mehr bewirken.

Weitere Ergebnisse aus der Studie

Die Kontinuität der Gruppenstruktur über Mittag führt dazu, dass eine bestimmte Vertrautheit unter den Schülerinnen und Schülern entsteht. Sie können Freundschaften bilden und nicht selten stellt sich eine ►



In Tagesschulen stärken Kinder ihr Sozialverhalten.

Forschungsdesign

Im Zuge der sukzessiven, flächendeckenden Einführung von Tagesschulen in der Stadt Zürich hat die Autorin als Co-Leiterin einer Nationalfondsstudie zu pädagogischen Zuständigkeiten (AusTER) vier Schulen zu zwei Zeitpunkten untersucht: Vor der Einführung der Tagesschule (Frühling 2016) und im zweiten Betriebsjahr (Herbst 2017). In insgesamt 104 Einzel- und Gruppengesprächen wurden dieselben Personen zu ihrem Alltag an der Tagesschule, zur Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten und zur Ausgestaltung der Tagesschule befragt. Das Forschungsteam erhielt Aussagen von Schulleitungen, Leitungen Betreuung, Lehrpersonen, Fachpersonen Betreuung, Eltern, Kursanbietenden, Schulsozialarbeitenden und Schülerinnen und Schülern, die es systematisch und in einem mehrstufigen Verfahren, der Grounded-Theory-Methode, auswertete. An der Nationalfondsstudie arbeiteten Forschende der BFH, der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und der Pädagogischen Hochschule Zürich.

- gewisse Ruhe ein. Dadurch kann sich auch die Identifikation mit der Schule verstärken.

Einige Fachpersonen geben in der Befragung zudem an, dass die Freizeitgestaltung helfen kann, die Auffälligkeit eines Kindes alltagsnah zu bearbeiten. Eine Herausforderung für Tagesschulen seien dagegen sehr angepasste Kinder, weil sie und ihre Entwicklungsbedürfnisse unsichtbar blieben. Mit Blick auf die Förderung von Bildungsgerechtigkeit könnte es sinnvoll sein, solche Kinder bei der Auswahl der Freizeitgestaltung enger zu begleiten, etwa in Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten.

Fazit

Das Projekt AusTER legt das soziale Potenzial von Tagesschulen dar und zeigt, dass der Einbezug der Sozialen Arbeit einen wesentlichen Qualitätsunterschied macht. Es ist daher zwingend, dass sie sich als Wissensträgerin und Befähigerin in diese Systeme einbringt. Aus den Befunden geht auch hervor, dass die organisationalen Rahmenbedingungen für informelle oder institutionalisierte Fallbesprechungen zwischen Lehrpersonen und sozialpädagogischen Fachpersonen bislang unterschiedlich vorhanden sind. Wie erfolgreich die Tagesschulen sein werden, hängt zudem von den räumlichen und personellen Rahmenbedingungen ab. Die Freiräume, die den Kindern gewährt werden, sind ebenfalls noch ausbaufähig.

Nicht zuletzt würde die Tagesstruktur geeignete Sensibilisierungs- und Einflussmöglichkeiten bieten, die genutzt werden sollten, um die Gefährdung des Kindeswohls frühzeitig zu erkennen und dessen alltagsnahe Bearbeitung zu ermöglichen. Aus den Daten geht hervor, dass dies bisher kaum geschieht.

Wissen und Methoden der Sozialen Arbeit müssen bei der Arbeit an Tagesschulen mehr Gewicht erhalten. Wichtig ist zum einen, dass Veränderungen in diese Richtung von den sozialpädagogischen Fachpersonen selbst offensiver eingefordert werden. Zum andern müssen diejenigen, die in Tagesschulen wirken – insbesondere auch die bildungspolitisch Verantwortlichen – dies anerkennen und vermehrt unterstützen. ■

Literatur

- Chiapparini, E., Thieme, N. & Sauerwein, M. (2020, im Druck). Tagesschulen in der Schweiz. Ein neues und herausforderndes Handlungsfeld der Sozialen Arbeit. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 25(1).
- Chiapparini, E., Scholian, A., Schuler, P. & Kappler, C. (2019a). All-day schools and social work: A Swiss case study. *International Journal of Research on Extended Education*, 7(1), 60–68. Abgerufen von budrich-journals.de/index.php/IJREE/article/view/34255
- Chiapparini, Emanuela; Stohler, Renate; Bussmann, Esther (2019b): Ausbau der Sozialen Arbeit im Schulkontext – Folgen für die Kinder- und Jugendhilfe. In Integras (Hrsg.): *Immer älter, immer schwieriger? Publikationsreihe*, Nr. 63. Zürich: Integras, S. 12–17.
- Fischer, N. (2018). Ganztagschule als Bildungsraum (für alle?!). – Erkenntnisse aus 10 Jahren „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). In E. Glaser, H.-C. Koller, W. Thole, & S. Krumme (Hrsg.), *Räume für Bildung – Räume der Bildung. Beiträge zum 25. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft* (S. 214–225). Opladen, Berlin & Toronto: Budrich.
- Fischer, N., Kuhn, H. P. & Züchner, I. (2011). Entwicklung von Sozialverhalten in der Ganztagschule. In N. Fischer, H. G. Holtappels, E. Klieme, T. Rauschenbach, L. Stecher & I. Züchner (Hrsg.), *Ganztagschule: Entwicklung, Qualität, Wirkungen. Längsschnittliche Befunde der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (StEG)* (S. 246–266). Weinheim: Beltz Juventa.
- Sauerwein, M., Thieme, N., & Chiapparini, E. (2019). Wie steht es mit der Ganztagschule? Ein Forschungsreview mit sozialpädagogischer Kommentierung. *Soziale Passagen*, 11(1), 81–97. Abgerufen von rdcu.be/bFCPO
- Scherr, A. (2008). Subjekt- und Identitätsbildung. In T. Coelen & H.-U. Otto (Hrsg.), *Grundbegriffe Ganztagsbildung: Das Handbuch* (1. Aufl., S. 137–145). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Schüpbach, M., Frei, L., & Nieuwenboom, W. (Hrsg.) (2018). *Tagesschulen: Ein Überblick* (1. Auflage 2018). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Mehr Qualität im Kinderschutz dank standardisierter Abklärung



Interview mit Ladina Gartmann, Projektleiterin zur Einführung des Berner und Luzerner Abklärungsinstrumentes zum Kinderschutz in den Kinder- und Jugendhilfzentren (kjj) im Kanton Zürich

Interview: Andrea Hauri, BFH und Daniel Rosch, Hochschule Luzern

Der Kanton Zürich hat in allen 15 Kinder- und Jugendhilfzentren (kjj) das Berner und Luzerner Abklärungsinstrument zum Kinderschutz eingeführt. Damit wird die Abklärung auf eine forschungsbasierte Grundlage gestellt und vereinheitlicht. Welches Fazit ziehen die Verantwortlichen nach der Umsetzung und worauf sollten andere Kantone bei der Einführung achten?

Welche Aufgaben haben die Kinder- und Jugendhilfzentren (kjj) im Kinderschutz und wie arbeiten sie mit den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) im Kanton Zürich zusammen?

Die Kinder- und Jugendhilfzentren (kjj) sind dezentrale Einheiten des Amtes für Jugend und Berufsberatung (AJB) der Bildungsdirektion des Kantons Zürich und unterstützen die KESB als Mandatszentren im Bereich des Kinderschutzes im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfgesetzes. Beispielsweise führen die kjj im Auftrag der KESB Abklärungen nach einer Gefährdungsmeldung durch. Nach Eingang einer Gefährdungsmeldung nimmt die KESB Vorabklärungen vor und prüft, ob eine unmittelbare Kindeswohlgefährdung vorliegt. Die Eltern werden über die Meldung sowie den vorgesehenen Verlauf des Verfahrens informiert und das kjj erhält einen formalen Abklärungsauftrag. Die Abklärungen führen in der Regel zwei Mitarbeitende durch, eine fallführende Fachperson aus der Sozialarbeit sowie – abhängig vom Alter der Kinder und den Fragestellungen – eine Fachperson der Mütter- oder Väterberatung, Erziehungsberatung oder eine zweite Fachperson der Sozialarbeit. Die Abklärungsphase dauert normalerweise vier Monate und wird durch einen Bericht mit Einschätzungen und Empfehlungen an die KESB abgeschlossen. Der Entscheid über Kinderschutzmassnahmen liegt in der Verantwortung der KESB, das kjj kann beratend und unterstützend beigezogen werden.

Weshalb hat der Kanton Zürich das Berner und Luzerner Abklärungsinstrument zum Kinderschutz eingeführt?

Der Entscheid des AJB, ein standardisiertes Abklärungsinstrument in allen kjj im Kanton einzuführen, geht auf eine interne Veranstaltung im Jahr 2015 zurück. Die Hauptanliegen und Ziele des AJB waren, die Qualität in den Abklärungsprozessen und -berichten zu sichern so-

«Die umfassende Situationsanalyse hat das Potenzial, den Blick der Abklärenden für Themen zu schärfen, die weniger augenfällig sind als andere.»

wie gegebenenfalls zu erhöhen. Durch ein einheitliches und verbindliches Instrument sollte zudem der Abklärungsprozess besser strukturiert und homogener gestaltet werden. In einem Vorprojekt wurden vier verschiedene Modelle geprüft. Das Berner und Luzerner Abklärungsinstrument überzeugte dabei am meisten und entsprach den eben genannten Vorstellungen und Bedürfnissen des AJB.

Wo sehen Sie die Vorteile durch die flächendeckende Einführung des Abklärungsinstrumentes?

Die Vorteile bestehen darin, die Qualität im Abklärungsprozess und insbesondere in den Abklärungsberichten zu sichern. Die umfassende Situationsanalyse hat das Potenzial, den Blick der Abklärenden für Themen zu schärfen, die weniger augenfällig sind als andere. Der Aufbau des Instrumentes sowie die Unterteilung in Situationsanalyse und Gesamteinschätzung unterstützen die Abklärenden darin, zu einer rechtlich und sozialarbeiterisch begründeten und für die KESB nachvollziehbaren Beurteilung und daraus folgend zu stringenten Empfehlungen zu gelangen. Zudem ermöglicht das Instrument, die Fälle im Kanton Zürich einheitlich zu beurteilen.

Inwiefern hat sich die Abklärung hinsichtlich Qualität und Aufwand verändert?

Inwiefern sich die Qualität der Abklärungen verändert hat, ist zurzeit noch nicht breit erfasst. Parallel zur Ein- ►

- führung des Instrumentes in den kjz hat sich das AJB am Forschungsprojekt «Standardisierte Abklärung im Kinderschutz: Effekte auf Prozesse und Entscheidungen» beteiligt, das durch den Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanziert wird (siehe Kasten). Die Resultate werden aufzeigen, wie sich der Abklärungsprozess mit dem Berner und Luzerner Abklärungsinstrument verändert hat und wie die Betroffenen die Abklärung erleben. Nach Studienende werden die Resultate vorgestellt und diskutiert. Zudem wird eine interne Fachkonferenz zum Thema Abklärungen geplant, an der fachliche und inhaltliche Fragen im Fokus stehen.

Wie gut akzeptieren die kjz-Mitarbeitenden das Abklärungsinstrument?

Für die Abklärenden war in der ersten Zeit der Aufwand mit dem neuen Instrument grösser, es brauchte eine gewisse Gewöhnungszeit. Für Sozialarbeitende, die nur wenige Abklärungen durchführen, war es schwieriger, sich mit dem neuen Tool vertraut zu machen. Nach den gemeinsam vorgenommenen Anpassungen ist das Abklärungsinstrument inzwischen gut akzeptiert.

Was empfehlen Sie anderen Diensten für eine erfolgreiche Einführung eines Abklärungsinstrumentes?

Das Instrument liefert keine präzisen methodischen Anleitungen zu Haltungen, Herangehensweisen, Gesprächsführung et cetera. Es liefert insbesondere keine «Anleitung», wie die nötigen Informationen erhoben und erfasst werden sollen. Eine gemeinsame Vorgehensweise ist aber essenziell, um eine einheitliche Anwendung des Instruments zu sichern. Daher empfiehlt es sich, die Einführung des Instrumentes in einen grösseren Prozess einzubinden, in dem insbesondere der bisherige Abklärungsprozess überprüft wird. Dies umfasst sowohl die Abläufe und Zuständigkeiten bei einer Abklärung als auch Haltungsfragen. Das Instrument strukturiert die Abklärung und gibt anhand der Merkmale die zu beantwortenden Fragen und Themen vor. Die Ankerbeispiele liefern den Abklärenden wichtige Hinweise auf Risikoindikatoren und unterstützen sie bei der Einschätzung der Merkmale. Es empfiehlt sich daher, die Ankerbeispiele gut einzuführen, damit die Fachpersonen sie nutzen und von ihnen profitieren können.

Wie verlief bei Ihnen der Prozess der Einführung?

Die Einführung des Berner und Luzerner Abklärungsinstrumentes im Kanton Zürich war ein längerer Prozess. Nachdem die technischen Abklärungen positiv verlaufen waren, wurden die Schulungen für die kjz-Mitarbeitenden konzipiert und geplant. Da insgesamt 15 Kinder- und Jugendhilfezentren geschult werden mussten und dazwischen jeweils genug Zeit für allfällige Anpassungen eingeplant wurde, dauerten die Schulungen über ein halbes Jahr.

Welches waren Herausforderungen bei der Einführung?

Die ersten Erfahrungen mit dem Instrument zeigten, dass beim AJB in der Anwendung noch diverse Schwierigkeiten bestanden und verschiedene technische Probleme die Arbeit mit dem Instrument erschwerten. Das



Nationalfondsstudie zum Abklärungsinstrument

Der Einsatz des Berner und Luzerner Abklärungsinstrumentes zum Kinderschutz wird in einem mehrjährigen Forschungsprojekt untersucht, das der Schweizerische Nationalfonds finanziert. Ziel des Projekts ist es, die Qualität der Arbeit mit dem Instrument zu evaluieren und die Veränderungen im Abklärungsprozess wissenschaftlich zu begleiten. Erste Resultate sind 2021 zu erwarten.

Software Version 2.0 Berner und Luzerner Abklärungsinstrument zum Kinderschutz

Die weiterentwickelte Version der Software bringt zahlreiche Verbesserungen, so beispielsweise zusätzliche automatische Übertragungen in den Bericht und eine einfach handhabbare Word-Berichtsvorlage.

Weitere Informationen zum Instrument und den möglichen Lizenzen finden Sie hier: bfh.ch/kes unter «Dienstleistungen» bzw. hslu.ch/kinderschutz

Amt für Jugend und Berufsberatung nahm daher in Abstimmung mit den beiden Hochschulen verschiedene Anpassungen am Instrument vor: So wurde zusätzlich die Erfassung mehrerer Kinder neu gestaltet sowie die Berichtsvorlage weiterentwickelt.

Wie konnten Sie das Instrument in die bestehende Software-Umgebung einbetten?

Eine Voraussetzung für die Einführung des neuen Abklärungsinstrumentes war, dass es sich mit der sogenannten Klienteninformationsbuchhaltungssoftware (KLIB) verknüpfen lässt. Dies stellte eine Herausforderung bei der Einführung dar. Daher wurde eine Schnittstelle entwickelt, um die beiden Tools zu verknüpfen. Die neue Schnittstelle ermöglicht es, direkt im KLIB beim entsprechenden Klienten das Abklärungsinstrument zu starten. Zudem werden der generierte Abklärungsbericht sowie das fertig ausgefüllte Instrument am Ende des Abklärungsprozesses im KLIB abgelegt, um die vollständige Dokumentation sicherzustellen. ■

Aktuelles

Forschung

Schweizer Adoptions- und Pflegekinderwesen im Fokus

Die Gründe, Kinder in einer anderen als der biologischen Familie unterzubringen, waren und sind abhängig vom jeweiligen Rechtsrahmen, von Normengefügen und gesellschaftlichen Konventionen. Um im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 76 «Fürsorge und Zwang» Erkenntnisse zu diesem Themenbereich zu erhalten, führen Dr. Andrea Abraham, Dozentin für Kindeswohl am Departement Soziale Arbeit BFH sowie ihre Projektmitarbeitenden Cynthia Steiner und Joel Stalder eine Auftragsrecherche durch. Sie basiert auf einer Literatur- und Quellenrecherche und auf Interviews mit Expertinnen und Experten. Das Team erstellt damit einen Überblick zu den aktuellen empirischen Kenntnissen im Adoptions- und Pflegekinderwesen in der Schweiz, eruiert Forschungslücken und erarbeitet Empfehlungen für weiterführende Forschungsarbeiten zu diesem Themenbereich. Das Projekt startete im Dezember und dauert fünf Monate.

Kontakt und Informationen:
Prof. Dr. Andrea Abraham
andrea.abraham@bfh.ch

Mehr Informationen zum Projekt: nfp76.ch

Veranstaltung

Call for Paper: Tagung zur Offenen Jugendarbeit

Gesellschaftliche Differenzlinien sozialer Ungleichheit wie Gender, Religionszugehörigkeit, ökonomischer und sozialer Hintergrund oder ethnische Zugehörigkeit entfalten sich auch in der Offenen Jugendarbeit. Es stellt sich die Frage, wie Fachpersonen die Offene Jugendarbeit gestalten können, damit Verschiedenheit Platz hat und Diskriminierung vermieden wird. Deshalb laden die BFH und der Dachverband Offene Kinder- und Jugendarbeit Schweiz am 20. und 21. November zur Tagung «Platz für Vielfalt?! Differenzlinien in der Offenen Jugendarbeit» ein.

Die Tagungsorganisation bittet um empirische und theoretische Arbeiten, die sich mit **intersektionalen Differenzierungen und ihren Auswirkungen im Jugendalter** auseinandersetzen oder den **Umgang mit diesen Differenzierungen in der Offenen Jugendarbeit** thematisieren. Thema wird auch sein, ob und inwieweit es neuer Angebote oder Methoden bedarf, um Vielfalt Raum zu geben. Geplant sind dazu Vorträge und interaktive Workshops.

Weitere Informationen zur Tagung:
bfh.ch/platzfuervielfalt

Forschung

Administrative Verwahrung: Angehörige gesucht

In der Schweiz haben die Behörden bis 1981 zahlreiche Kinder und Jugendliche ohne rechtliche Grundlage in Institutionen eingewiesen (administrativ verwahrt) oder in Pflegefamilien platziert. Forscherinnen und Forscher des Departements Soziale Arbeit gehen im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 76 der Frage nach, wie sich diese Massnahmen auf nachfolgende Generationen auswirken. Das Projekt läuft bis Juli 2022.

Im Rahmen des Projekts sucht die BFH Nachkommen betroffener Personen, die sich an einem frei wählbaren Ort für ein vertrauliches, biografisches Interview zur Verfügung stellen. Aufgrund der bisherigen Interviews richtet sich dieser Aufruf insbesondere an Männer. Sind Sie selbst ein Kind einer Person, die vor 1981 administrativ versorgt oder fremdplatziert wurde? Oder kennen Sie Menschen, die ihre Lebensgeschichte erzählen möchten? Dann wenden Sie sich bitte an die Projektleiterin.

Kontakt und Informationen:

Dr. Andrea Abraham
andrea.abraham@bfh.ch

Mehr Informationen zum Projekt: nfp76.ch

Forschung

Wirkung verstärken durch Einbezug von Betroffenen

Die Praxis zeigt: Massnahmen zur Armutsvorsorge und -bekämpfung wirken besser, wenn armutsgefährdete und -betroffene Personen an Massnahmen teilhaben, respektive wenn ihre Anliegen, Erfahrungen, Ideen und Expertisen (stärker) berücksichtigt werden.

Zum Thema vergab das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) zwei Mandate an die BFH: Im ersten Forschungsprojekt in Kooperation mit der HES-SO werden der Begriff «Partizipation» geklärt sowie nationale und internationale Beispielprojekte identifiziert, analysiert und zu Teilhabemodellen verdichtet. Zudem wurden Wirkungspotenziale, Stolpersteine und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung formuliert (Schlussbericht folgt im Juni). Die daraus resultierenden Empfehlungen zur Umsetzung der Modelle werden im zweiten Projekt «Praxishilfen» mit politischen Gemeinden und Betroffenen erarbeitet und an der nationalen Tagung «Einbezug und Beteiligung armutsbetroffener Menschen» (1. September 2020 in Fribourg) vorgestellt und diskutiert.

Kontakt und Informationen:
Prof. Dr. Emanuela Chiapparini
emanuela.chiapparini@bfh.ch

Mehr Informationen zur Tagung: gegenarmut.ch

Stress, lass nach!



Andrea Eggli
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
und Psychologin
andrea.eggli@bfh.ch



Dr. Diana Pereira Romano
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
und Psychologin
diana.romano@bfh.ch

Sozialarbeitende müssen in stressigen Situationen funktionieren. Sie haben gelernt, mit Emotionen und Ablehnung umzugehen. Doch es gibt Situationen, in denen es ihnen nicht gelingt, sich von schwierigen Kontakten rasch zu erholen. Welche psychologischen Zusammenhänge sich dahinter verbergen und mit welchen Risiken sie verbunden sind, zeigt eine BFH-Studie.

Doris (45), Sozialarbeiterin in einem regionalen Sozialdienst, verkündet ihrem Klienten: «Herr Heider, leider wurde ihr Antrag auf IV abgelehnt.» Mit einer tobenden Handbewegung schleudert ihr Klient seine Dokumente vom Tisch und flucht lauthals über das Sozialsystem. Mit viel Einfühlungsvermögen versucht Doris, die Situation zu entschärfen und einen Lösungsansatz zu finden. Doch Herr Heider hört nicht mehr zu. Er steht auf, verlässt das Büro und knallt die Tür zu. Erschöpft sackt Doris auf ihren Stuhl nieder. Sie kann ihren Feierabend kaum abwarten.

Der Terminus «Soziale Arbeit» bringt auf den Punkt, wie essenziell der soziale Aspekt für die Profession ist. Nur durch Interaktion und Gespräche ist es Sozialarbeitenden möglich, die Situation und das Umfeld ihrer Klientel zu erfassen und lösungsorientierte Unterstützung zu leisten. In solchen Gesprächen thematisieren Fachpersonen oft Persönliches, beispielsweise Verhaltensweisen der Klientin oder des Klienten, woraus sich emotionsgeladene Situationen entwickeln können. Mit ein Grund dafür sind die schwierigen, ja manchmal aussichtslosen, Lebenssituationen der Klientel. Dazu kommt, dass Klientinnen und Klienten häufig psychisch labil, traumatisiert und verwundbar sind, was sich unter anderem durch aggressives, abweisendes oder anhängliches Verhalten gegenüber den Sozialarbeitenden zeigen kann (Tzafrir et al., 2015; Adams et al., 2006). Der Umgang mit der Klientel wird nicht selten zur Herausforderung, da er bei der betroffenen Fachperson psychischen und physischen Stress erzeugen kann.

Stresssituationen und ihr Einfluss auf die Gesundheit

Nach Dormann und Zapf (2004) werden soziale Situationen, die psychische und physische Belastungen verursachen als soziale Stressoren definiert (Dudenhöffer

& Dormann 2013). Es ist anzunehmen, dass kaum ein anderer Beruf so vielen sozialen Stressoren ausgesetzt ist, wie die Sozialarbeit. Das Fallbeispiel oben zeigt, dass alltägliche Kundenkontakte schnell zu sozialen Stressoren werden können. Sozialarbeitende reagieren darauf mit physiologischen und psychologischen Symptomen: Sie schwitzen, haben Herzrasen und sind erschöpft oder ähnliches.

Welchen Einfluss haben soziale Stressoren auf die Gesundheit der Sozialarbeitenden? Normalerweise lassen von Arbeitsstress verursachte physiologische und psychische Reaktionen nach einer gewissen arbeitsfreien Zeit, etwa am Feierabend oder Wochenende, wieder nach und stabilisieren sich (Meijman & Mulder 2013). Bei sozialen Stressoren ist das anders: Sie treten aussergewöhnlich häufig auf und sind besonders nervenaufreibend, weil sie das Selbstwertgefühl und die Integrität des Sozialarbeitenden bedrohen. Die arbeitspsychologische Forschung sieht darin den Grund, dass die physiologischen und psychischen Reaktionen länger anhalten. Ist dies der Fall, dann bleibt es nicht ohne Auswirkung auf die Gesundheit (Meijman & Mulder 2013).

Studie zur Gesundheit von Sozialarbeitenden

Die Autorinnen untersuchen in ihrer Studie, ob soziale Stressoren mit Klientinnen und Klienten tatsächlich einen negativen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Sozialarbeitenden haben.

Um dem nachzugehen, haben sie eine Querschnittstudie mit 93 Sozialarbeitenden aus der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens wurden quantitative Daten bezüglich Arbeitstätigkeit (soziale Stressoren) sowie Gesundheit (emotionale Irritation, Erholung) der Teilnehmenden erfasst. Weil der Forschungsstand zu dieser Thematik gering ist, fokusierte sich die Studie nicht auf ein spezifisches Berufsfeld der Sozialen Arbeit, sondern erfasste Daten von so unter-



Wenn die Erholung ausbleibt, kann dies gesundheitsschädigend sein.

schiedlichen Tätigkeitsbereichen wie Sozialdiensten, Flüchtlingshilfe und Beratungsstellen.

Eine lineare Regressionsanalyse zeigte, dass sich soziale Stressoren mit Klientinnen und Klienten bereits kurzfristig negativ auf die Erholungschance von Sozialarbeitenden auswirken. Mit anderen Worten, je mehr schwierige Interaktionen mit Klientinnen und Klienten sie erleben, desto weniger erholt fühlen sie sich am selben Tag. Die Untersuchung weist auch nach: Schwierige Interaktionen bei Sozialarbeitenden verursachen häufig emotionale Irritationen, wie Ärger oder Nervosität. Neben anderen Faktoren können sie dazu führen, dass beim Sozialarbeitenden die Erholung von einer Interaktion kurzfristig nicht erfolgt.

Wenn die Erholung auf sich warten lässt ...

Erholung ist ein Prozess der psychischen und physischen Entspannung, der für Körper und Geist einen erheblichen Aufwand bedeutet (Meijman & Mulder 2013). Die Möglichkeit zur Erholung ist ein zentraler Faktor, damit Arbeitsstress bewältigt und gesundheitliche Beschwerden verhindert werden können.

Unsere Studie deutet auf Folgendes hin: Soziale Stressoren führen dazu, dass negative physiologische und psychologische Reaktionen länger aktiv bleiben und den Erholungsverlauf stören, insbesondere wenn sie gehäuft auftreten. Diese Situationen bleiben nicht ohne Einfluss auf Selbstwert und Integrität des Sozialarbeitenden. Dies kann für die betroffene Fachperson prekär werden, da eine gute Erholung (zum Beispiel ruhiger Schlaf) als Puffer gegen Stress wirkt. Fällt die-

ser Puffer weg, gefährdet dies mit direkter Wirkung die Gesundheit.

Der Wert guter zwischenmenschlicher Beziehungen

Wie bereits erwähnt zeigte die Studie auch, dass emotionale Irritationen eine erhebliche Rolle spielen. Im Kontext der Erwerbsarbeit versteht man darunter subjektiv wahrgenommene emotionale Beanspruchungen (Mohr, Rigotti, & Müller, 2005). Soziale Stressoren mit Klientinnen und Klienten führen dazu, dass Sozialarbeitende zunehmend emotional irritiert sind und deshalb ihre Erholung leidet. Dieser Verlauf lässt sich mit der «Need-To-Belong»-Theorie (Baumeister & Leary, 1995) erklären. Sie besagt, dass der Mensch danach strebt, positive und bedeutsame zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten (Baumeister & Leary 1995). Gelingt dies nicht, wirkt sich das negativ auf das Wohlbefinden der Person aus (Dormann & Zapf 2002).

Es ist davon auszugehen, dass auch Sozialarbeitende zwischenmenschliche Beziehungen vorziehen, in denen sie akzeptiert und von ihrem Gegenüber geschätzt werden. Bei Kontakt mit Klientinnen und Klienten und insbesondere bei sozialen Stressoren ist es schwierig, dem gerecht zu werden. Das Einstiegsbeispiel zeigt: Es ist für die Fachkraft Doris nahezu unmöglich, eine wertschätzende Beziehung mit Herrn Heider aufrechtzuerhalten. Das ist für sie emotional belastend und irritierend. Die emotionale Irritation bewirkt bei ihr psychische und physiologische Reaktionen, von denen sie sich nicht sofort erholen kann (Meijman und Mulder 2013). ►

► Wichtige Grundlage für die Prävention

Soziale Stressoren mit Klientinnen und Klienten sind für Sozialarbeitende Alltag. Dennoch werden sie selten als Ursache für vermindertes Wohlbefinden von Sozialarbeitenden angesehen und bisher auch nicht empirisch untersucht. Die aktuelle Studie liefert dafür Grundlagen. Die Auseinandersetzung mit den berufsspezifischen sozialen Stressoren und die dadurch ausgelösten emotionalen Irritationen bei Fachkräften geben wichtige Hinweise auf mögliche Präventionsansätze für Sozialarbeitende.

Präventive Massnahmen müssen sich nach Ansicht der Autorinnen spezifisch an Sozialarbeitende und deren soziales Umfeld richten. Gezielte Gespräche mit Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen sind eine mögliche Ressource, um Sozialarbeitende nach sozialen Stressoren zu stützen und ihre emotionale Belastung zu mindern. Wichtig für die Erholung ist zudem eine gute Schlafqualität sowie mehrere aufeinanderfolgende arbeitsfreie Tage, damit die physischen und psychischen Reaktionen nachlassen können (Pereira et al., 2016).

Die Autorinnen verfolgen das Thema weiter und werden sich in einer neuen Studie vermehrt präventiven Ansätzen widmen. Im Fokus stehen dabei Führungskompetenzen und Massnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. ■

Literatur

- Adams, Richard E., Boscarino, Joseph A. & Figley, Charles R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: a validation study. *The American journal of orthopsychiatry* 76, 103–108. doi: 10.1037/0002-9432.76.1.103.
- Baumeister, Roy & Leary, Mark. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*. 117, S. 497–529.
- Dormann, Christian & Zapf, Dieter. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 75, 33–58. doi: 10.1348/096317902167630.
- Dormann, Christian & Zapf, Dieter. (2004). Customer-related social stressors and burnout. *Journal of occupational health psychology*. 9, 61–82. doi: 10.1037/1076-8998.9.1.61.
- Dudenhöffer, Sarah & Dormann, Christian. (2013). Customer-related social stressors and service providers' affective reactions. *Journal of Organizational Behavior*. 34, 520–539. doi: 10.1002/job.1826.
- Meijman, Thea & Mulder, Gijsbertus. (2013). *A handbook of work and organizational psychology. Psychological aspects of workload*. Hove, UK: Psychology Press.
- Mohr, Gisela, Rigotti, Thomas & Müller, Andreas. (2005). Irritation – ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. 49, 44–48.
- Pereira, Diana, Gross, Sven & Elfering, Achim (2016). Social Stressors at Work, Sleep, and Recovery. *Applied psychophysiology and biofeedback*. 41, 93–101.
- Tzafrir, Shay S., Enosh, Guy & Gur, Amit. (2015). Client aggression and the disenchantment process among Israeli social workers: Realizing the gap. *Qualitative Social Work*. 14, 65–85. doi: 10.1177/1473325013509827.

Aktuelles

Forschung

Schlüsselkompetenzen von Führungspersonen

Radikaler als je zuvor verändern sich gegenwärtig die Anforderungen an Führungskräfte im Sozialbereich. Knapper werdende Ressourcen, Fachkräftemangel und andere neuartige Aspekte erfordern den Perspektivenwechsel und Einsatz neuer Instrumente. Was Führungskräfte heute besonders herausfordert, hat das BFH-Projekt «Schlüsselkompetenzen von Führungspersonen» erforscht. Das Resultat: Die Anpassungen an politische Veränderungen, die anspruchsvolle Rollengestaltung im mittleren Management («Sandwichposition») und die veränderten Problemstellungen bei der Klientel, sind für Führungskräfte besonders schwierig. Dazu kommen die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen und die Mitarbeiterführung, die sich im Spannungsfeld bewegt zwischen Freiraum lassen und Vorgaben zur Orientierung geben.

Die Untersuchung zeigt, dass vor allem personale Kompetenzen, wie Selbst- und Sozialkompetenzen, wichtige Grundlagen sind, um die erwähnten Problemstellungen bewältigen zu können. Allerdings können gerade diese Kompetenzen nicht in klassischen Unterrichtssettings vermittelt werden. Sie werden vorwiegend über das Erleben und Reflektieren der eigenen Handlungen und Werte erworben. Für Weiterbildungen im Führungsbereich bedeutet dies, dass sie nebst der Wissensvermittlung einen hohen Anteil an Coachingelementen sowie einen hohen Praxistransfer beinhalten sollen. Unsere Angebote für Führungskräfte im Sozialbereich berücksichtigen dies.

Kontakt:

Melanie Germann
melanie.germann@bfh.ch

Dienstleistung

Die Nase im Wind: neue Geschäftsmodelle in Luzern

Die IG Arbeit ist ein innovatives Sozialunternehmen im Bereich der Arbeitsintegration in Luzern. Hauptzielgruppen sind Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Aktuell zeichnen sich wichtige Veränderungen im Umfeld ab, im Arbeitsmarkt, bei Zielgruppen und Zuweisenden, vor allem aber auch im Hinblick auf knapper werdende Mittel der öffentlichen Hand. Um künftig weiterhin gut aufgestellt zu sein, hat die IG Arbeit ein Organisations- und Strategie-Entwicklungsprojekt gestartet. Ziel ist es, neue praxistaugliche Geschäftsmodelle zu entwickeln und daraus ein zukunftsfähiges Angebotsportfolio abzuleiten. Grundlage bilden Ergebnisse aus Analysen des Umfeldes sowie der Organisation. Die BFH begleitet und unterstützt die IG Arbeit in diesem Entwicklungsprozess.

Kontakt:

Matthias von Bergen
matthias.vonbergen@bfh.ch

Wenn Armutsbetroffene auf Gesundheitsleistungen verzichten



Prof. Dr. Pascal Coullery
Dozent
pascal.coullery@bfh.ch

Die 4. Nationale Tagung «Gesundheit & Armut» fragt: Warum gibt es in der Schweiz soziale Ungleichheiten in der Gesundheit? Welche Rolle spielt in dieser Frage der Zugang zum Gesundheitswesen? Fragen, die eine spannende Diskussion erwarten lassen.

Die Forschung lässt seit Jahrzehnten keine Zweifel: Die Chancen für ein gesundes und langes Leben sind ungleich verteilt und hängen stark vom sozioökonomischen Hintergrund ab. Eine vorläufig letzte Bestätigung erfährt dieser Befund in einer kürzlich veröffentlichten Studie, die in der Schweiz seit 1990 dank Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung eine Erhöhung der Lebenserwartung feststellt – allerdings nicht für alle Bildungsschichten.

Die Indizien der Forschung lassen nur einen Schluss zu: Armut macht krank. Eine unbefriedigende soziale Realität, die die Schweiz mit der obligatorischen Krankenpflegeversicherung löst: Jeder Person wird der Zugang zum Gesundheitssystem garantiert. Zwar kann eine Versicherung nicht verhindern, krank zu werden, aber zumindest hilft sie, diese Situation zu beheben. Doch diese Lösung scheint nicht für alle zu greifen. In einem Bericht von 2017 führt der Bundesrat gesundheits-, sozial- und gesellschaftspolitisch alarmierende Indizien aus: Der Personenanteil, der aus Kostengründen auf medizinische Leistungen verzichtet, schwankt zwischen 10 und 20 Prozent. Hohe Franchisen und ein tiefes Einkommen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, auf medizinische Leistungen zu verzichten.

Antworten auf brisante Fragen

Zahlreiche Fragen zum Thema sind noch ungeklärt: Wie stark beeinflusst Armut und die Abhängigkeit von Sozialhilfe, ob Betroffene Gesundheitsleistungen in Anspruch nehmen? Wie wirkt sich ein Verzicht auf medizinische Leistungen auf die Gesundheit aus? Wissenschaftlich fundierte Analysen und Kenntnisse dieser Zusammenhänge sind Voraussetzung, um die Gesundheitsversorgung für Armutsbetroffene optimieren zu können. Deshalb will das Bundesamt für Gesundheit (BAG) mit verschiedenen Forschungsprojekten Antworten auf diese brisanten Fragen finden.

Das BAG ist auch Partner der Tagung «Verzicht und Entbehrung: Wenn Armutsbetroffene Gesundheitsleistungen nicht in Anspruch nehmen», die die BFH durchführt (vgl. Kasten). Die Tagung versucht, Erkenntnisse aus Forschung, Praxis und gelebter Armutserfahrung



4. Nationale Tagung Gesundheit & Armut

Verzicht und Entbehrung: Wenn Armutsbetroffene Gesundheitsleistungen nicht in Anspruch nehmen

Die Veranstaltung kann nicht wie geplant stattfinden. Das neue Datum wird sobald wie möglich unter bfh.ch/soziale-arbeit/gesundheit bekannt gegeben.

zusammenzuführen: Expertinnen und Experten beleuchten die Problematik aus wissenschaftlicher, ökonomischer und sozialetischer Perspektive. In neun Workshops zeigen Hochschulen, Nichtregierungsorganisationen und Leistungserbringer, wie innovativ in zahlreichen Praxisfeldern der Gesundheits- und Sozialpolitik gearbeitet wird. Eine realitätsgeprüfte Perspektive bringen Armutsbetroffene selbst ein.

Ziel der Tagung ist es, Lösungsansätze mit zu entwickeln, damit armutsbetroffene Personen als besonders vulnerable Bevölkerungsgruppe den Weg zu Gesundheitsleistungen (wieder)finden. Folgerichtig wird ein Podium mit politisch Verantwortlichen die Tagung abschliessen, um konkrete Handlungsmöglichkeiten zu diskutieren. ■

Fokusgruppengespräche mit Studierenden zum sozialen Existenzminimum



Larissa Luchsinger
Wissenschaftliche Assistentin
larissa.luchsinger@bfh.ch



Prof. Dr. Matthias Riedel
Dozent
matthias.riedel@bfh.ch

Den Grundbedarf oder das soziale Existenzminimum festzulegen, ist schwierig und immer wieder Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse. Eine sehr realitätsnahe «Bottom-Up»-Methode ist die Arbeit mit Fokusgruppen. In einem BFH-Pilotprojekt wurde diese mit Studierenden getestet.

Das soziale Existenzminimum bezeichnet den Geldbetrag, der im Minimum notwendig ist, um an der Gesellschaft teilhaben zu können. Darin enthalten sind – neben materiellen Gütern (Wohnen, Nahrung, Kleidung etc.) auch immaterielle Güter wie Wahlmöglichkeiten und soziale Teilhabe. Somit soll das soziale Existenzminimum sowohl das physische Überleben sichern als auch eine Teilhabe am Sozial- und Erwerbsleben ermöglichen.

Die Höhe des sozialen Existenzminimums zu bestimmen, ist allerdings alles andere als einfach. Da sich der Betrag in erster Linie am **Bedarf** orientieren soll, wird diese mit unterschiedlichen Methoden festgelegt – dies geschieht mal mehr, mal weniger transparent. Eine häufige Verfahrensweise zur Bestimmung des Grundbedarfs ist die Kalkulation von durchschnittlichen Warenkörben basierend auf repräsentativen Befragungen zu den Haushaltsausgaben der unteren Einkommensschicht wie sie beispielsweise die Schweizerische Konferenz für

Sozialhilfe (SKOS) zur Festlegung des Bedarfs in der Sozialhilfe anwendet. Sie berücksichtigt dafür das Ausgabeverhalten alleinstehender Personen, deren Einkommen zu den niedrigsten zehn Prozent gehört (gemäss Haushaltsbudgeterhebung des Bundesamts für Statistik). Die Berechnungsmethode der SKOS ist zwar transparent, steht aber immer wieder im Zentrum wissenschaftlicher und politischer Kritik: Sind die Beträge zu hoch oder zu tief und sind alle wichtigen Ausgabenposten miteingeschlossen?

Fokusgruppen als Instrument zur Bestimmung des Grundbedarfs

Eine Methode, welche sich besonders gut als Instrument zur Festlegung des Grundbedarfs eignet, ist die Durchführung von Fokusgruppengesprächen – das sogenannte **Consensual Budgeting** (Bradshaw et al. 2008, Collins et al. 2012, Davis et al. 2017, Hoff et al. 2010). Hier bestimmen «normale» Bürgerinnen und Bürger in



Worauf sollen die Ärmsten nicht verzichten müssen?



«Also für mich gehört es dazu, dass man an einem Wochenende auch mal auswärts was trinken gehen kann, dass man nicht zur Entscheidung gezwungen wird: Kann ich überhaupt Kollegen treffen oder habe ich dann kein Geld für Essen mehr.» Zitat aus Fokusgruppe

Fokusgruppen als Forschungsinstrument

Die Fokusgruppenmethode wird insbesondere in angelsächsischen Ländern bereits zur Bestimmung des sozialen Existenzminimums angewandt. Im klassischen «consensual budget standards»-Ablauf (Bradshaw et al. 2008, Collins et al. 2012, Davis et al. 2017, Hoff et al. 2010) finden jeweils mehrere Runden zur Bestimmung des Grundbedarfs statt, in denen Fokusgruppen involviert sind. Dabei treffen sich zwischen sieben und zehn Teilnehmende pro Gruppe zu Sitzungen von 90 bis 120 Minuten. In einem ersten Schritt haben die meisten Studien zum Ziel, innerhalb der Fokusgruppen – in sogenannten **Orientierungsgruppen** – gemeinsam ein Minimummass zu bestimmen, unter welchem ein Haushalt nicht leben soll. In einem zweiten Schritt wird in sogenannten **Arbeits- oder Verhandlungsgruppen** der Untersuchungsgegenstand eingehender diskutiert. Zum Ende wird ein minimales Standardbudget für verschiedene Haushaltstypen aufgestellt. Diese Budgets ergeben sich aus einer Liste von Gütern und Dienstleistungen. Die Gruppe bestimmt gemeinsam, welche für ein soziales Existenzminimum als notwendig angesehen werden. Häufig stammen die Teilnehmenden der Gruppen aus denselben Haushaltstypen, für die sie das minimale Budget festlegen sollen (ebenda), sind aber bezüglich des sozioökonomischen Hintergrundes durchmisch.

einem Verfahren gemeinsam «von unten», was für ein Leben knapp über der Armutsgrenze benötigt wird (vgl. Kasten). Durch die Arbeit mit Fokusgruppen kann der Bedarf für unterschiedliche Lebenssituationen ermittelt und gemeinsam bestimmt werden. Da dadurch die allgemeinen Ansichten der Bevölkerung repräsentiert werden, erzeugt die Methode ein hohes Mass an Legitimität und sozialer Zustimmung zu den festgelegten minimalen Standardbudgets (Hoff et al. 2010). Somit stellt das Verfahren eine innovative Methode mit erweitertem Blickwinkel dar.

Pilotprojekt – Fokusgruppen mit Studierenden der Sozialen Arbeit

In der Schweiz wird die Fokusgruppenmethode als Instrument zur Festlegung des Grundbedarfs bisher nicht angewendet – es fehlt somit an Forschung und Untersuchungspraxis. Um erste Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem Verfahren in der Schweiz zu sammeln und dieses zu testen, wurden im Rahmen eines Pilotprojektes an der BFH Fokusgruppen zum Grundbedarf mit Studierenden der Sozialen Arbeit durchgeführt. Diese Personengruppe weist vielfach ähnliche Haushaltstypen auf, hat häufig weniger Geld und ist für das Thema Armut und Existenzminimum besonders sensibilisiert. Damit sind sie ideale Teilnehmende zur Bildung solcher Test-Fokusgruppen.

Die Fokusgruppengespräche fanden zweimal innerhalb des Bachelor-Moduls «Armut» im Dezember 2018 und 2019 statt. Die Gespräche wurden jeweils für den ersten Modultag angesetzt, damit die Studierenden noch



Engagiertes Diskutieren im Bachelor-Modul «Armut»

- nicht mit konkreten Definitionen oder Budgets zum sozialen Existenzminimum konfrontiert wurden und somit bei den Diskussionen möglichst von ihrem Alltagswissen ausgingen. In beiden Jahren wurden je drei Fokusgruppen mit je sechs bis acht Studierenden gleichzeitig geführt, welche von einem Zweier-Moderationsteam nach dem Prinzip der Offenheit begleitet wurden. Das heisst: In diesen Gruppen stellt das Moderationsteam eine Einstiegsfrage und hält sich während der Diskussion ansonsten weitgehend zurück.

Positive Erfahrungen im Pilotprojekt

In der ersten Durchführung 2018 bestand das Ziel darin, die Studierenden als sogenannte Orientierungsgruppen über das Minimum von Gütern und Dienstleistungen diskutieren zu lassen: Welche werden **ihrer Meinung nach** benötigt, damit in der Schweiz eine soziale Teilhabe möglich ist? Dabei sollten verschiedene Lebenssituationen (jung und alt, Studierende oder Familie) mitberücksichtigt werden. Nach einer offenen Austauschrunde folgte eine Konsensphase, in der sie sich als Gruppe zu einigen versuchten. Bereits in dieser ersten Durchführung konnten positive Erfahrungen mit der Methode gesammelt werden. Die Gespräche erwiesen sich als fruchtbar und das spontane Meinungsbild der Studierenden zum benötigten Minimum für soziale Teilhabe konnte sehr gut eingefangen werden.

Um die Methode vertieft zu testen, fanden 2019 – mit modifiziertem Aufbau – weitere Fokusgruppengespräche mit einer neuen Gruppe Studierender statt. Nach einer ersten Phase der gemeinsamen Definitionsfestlegung für das benötigte Minimum an sozialer Teilhabe folgte eine zweite Phase, in welcher die Studierenden konkrete Beträge für die einzelnen Ausgabenpositionen wie Nahrung, Mobilität, Kommunikation et cetera diskutierten und ein minimales Standardbudget für zwei verschiedene Haushaltstypen (Einzelperson und Familie mit Kinder) aufstellten.

Fokusgruppenmethode gut anwendbar und realitätsnah

Das Pilotprojekt hat wie andere Studien bestätigt, dass die Fokusgruppenmethode zur Bestimmung des Grundbedarfs sehr gut geeignet ist. Die Studierenden haben in gemeinsamen Diskussionen die für sie zentralen Ausgabenbereiche mit Gütern und Dienstleistungen benannt. Zudem konnten sie ein Minimum oder konkretes Budget festlegen, welches für die Möglichkeit von sozialer Teilhabe benötigt wird. Das Pilotprojekt hat belegen können: Ein in einer Gruppe **sozial akzeptiertes** Minimummass kann durch einen sozialen Konsensus «bottom-up» bestimmt werden. Somit stellt die Fokusgruppenmethode ein besonders realitätsnahes Instrument zur Ermittlung des sozialen Existenzminimums dar. Die Studierenden erleben gleichzeitig eine interessante Verbindung von Lehre und Forschung.

Die Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt und der Fachliteratur verdeutlichen: Die Methode kann in verschiedenen Umfeldern und mit unterschiedlichen Teilnehmenden eingesetzt werden. Die Fokusgruppen mit Studierenden werden in der Durchführung des Moduls «Armut» Ende 2020 erneut stattfinden. Mittelfristig besteht das Ziel darin, Fokusgruppen zum Grundbedarf mit durchmischten Gruppen aus der Schweizer Bevölkerung durchzuführen. ■

Literatur:

- Bradshaw, J.; Middleton, S.; Davis, A.; Oldfield, N.; Smith, N.; Cusworth, L. & Williams, J. (2008). *A minimum income standard for Britain. What people think*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Collins, M.; Mac Mahon, B.; Weld, G. & Thornton, R. (2012). *A Minimum Income Standard for Ireland. A consensual budget standards study examining household types across the lifecycle*. *Studies in Public Policy* 27.
- Hoff, St.; Soede, A.; Vrooman, C.; van Gaalen, C.; Luten, A. & Lamers, S. (2010). *The minimum agreed upon. Consensual budget standards for the Netherlands*. The Hague: The Netherlands Institute for Social Research.
- Padley, M. & Davis, A. (2017). *A Minimum Income Standard for The UK In 2017*. York: Joseph Rowntree Foundation.

Instrumente zur Potenzialabklärung

Über welche Ressourcen und Potenziale verfügen geflüchtete Menschen? Ein von der BFH entwickeltes Instrumentarium soll es den Fachpersonen des Integrationsbereichs erleichtern, die notwendigen Informationen zu erheben, um dies einschätzen zu können. Sie dienen als Grundlage für die individuellen Integrationspläne von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen.



Prof. Dr. Tobias Fritschi
Dozent
tobias.fritschi@bfh.ch



Prof. Dr. Peter Neuenschwander
Dozent
peter.neuenschwander@bfh.ch



Carmen Steiner
Studentische Mitarbeiterin
carmen.steiner@zhaw.ch

Die Potenzialabklärung ist ein Kernelement der Integrationsagenda Schweiz. Sie ist einer der ersten Schritte der zuständigen Behörden und Organisationen nach dem Asylentscheid, um die Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen festzustellen. Darauf basierend definiert die fallführende Person zusammen mit der geflüchteten Person Massnahmen zur Qualifizierung sowie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration.

Im Jahr 2018 gab das Staatssekretariat für Migration (SEM) bei der BFH eine Studie zur Entwicklung eines Instrumentariums für Potenzialabklärungen bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in Auftrag. Die Projektumsetzung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Beratungsfirma Socialdesign AG. Als Praxispartner wurde die Zürcher Fachorganisation AOZ miteinbezogen.

Es resultierte ein modular aufgebautes Gesamtinstrumentarium bestehend aus vier Dokumenten: (1) Erläuterungen des Vorgehens und Leitfäden der Instrumente, (2) Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärung» inklusive Kurzassessment, (3) Formular «Praxisassessment» und (4) Instrumentenkoffer «Kompetenzerfassung». Die Dokumente können in drei Sprachen von der Website des SEM heruntergeladen werden (Link siehe am Artikelende).

Funktionsweise der Instrumente

Das Kurzassessment ist in der Regel der erste Schritt der Potenzialabklärung. Die Integrationsagenda gibt vor, dass im ersten Jahr nach dem Asylentscheid die Po-

tenzialabklärung beginnt. Im **Kurzassessment** werden Informationen aus vorgängig besuchten Sprachkursen, Programmen oder Arbeitseinsätzen erfasst. Danach erfragt die fallführende Person in Gesprächen mit der geflüchteten Person Informationen zu den Arbeitserfahrungen im Herkunftsland, zum Bildungshintergrund, zu sozialen Netzwerken und gesundheitlichen Ressourcen sowie zu Interessen und Motivationen. Wenn nötig informiert sie dabei auch über den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem in der Schweiz.

Nach dem **Kurzassessment** erfolgt gemeinsam mit der geflüchteten Person eine erste Einschätzung der Integrationsziele. Es werden nächste Schritte definiert und der Bedarf für vertiefte Abklärungen (Kompetenzerfassung, Praxisassessment) festgelegt. Die vertieften Abklärungen werden häufig an die Berufsberatung, Integrationsprogramme, Firmen oder weitere Organisationen in Auftrag gegeben.

Für das **Praxisassessment** steht ein Formular zur Verfügung, in dem Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen nach einem standardisierten Raster erfasst werden können. Weitere berufs- oder branchenspezifische Kompetenzen können ergänzt werden. Die Beurteilung des Arbeitseinsatzes erfolgt in einem freien Textfeld, in dem die fallführende Person einschätzt, ob die geflüchtete Person für den Arbeitsmarkteinstieg bereit ist. Das Formular ist geeignet für Arbeitseinsätze ab einer Woche Dauer im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt.

Der Instrumentenkoffer der **Kompetenzerfassung** schlägt verschiedene Erhebungsmethoden und standardisierte Tests vor, mit welchen beispielsweise die schu- ►

C) Ergebnisse Kurzassessment

Ziele des Kurzassessments:

- Erkennen von Chancen und Hindernissen/Entwicklungspotenzial
- Definieren von Zielen für die weitere Integrationsplanung/für evtl. erforderliche nächsten Schritten

Sprachliche Voraussetzungen: (gefestigtes) A1, bei Bedarf Einbezug von

Ablauf:

- Ausfüllen des Formulars Kurzassessment im Verlauf von 2-3 Terminen (ist)
- Nutzung von bereits vorhandenen Daten (z.B. CV, Ergebnisse Sprachtest)
- Klärung von Rollen und Datenschutz zu Beginn des Gesprächs (Datei)
- Einfügen von kurzen, prägnanten Angaben (Ermöglichung eines raschen)
- Nutzen von Angaben zu Kompetenzen, Erfahrungen etc. für die erste

Zentrale methodische Leitlinien:

- Das Formular ist als in erster Linie «Werkzeugkasten» zu verstehen
- Gewährleistung von Transparenz/offene Kommunikation
- Fokus auf Befähigung/Empowerment, Orientierung an Ressourcen
- Vertrauensaufbau/kein Forcieren von Antworten (z.B. bei sehr geringen
- Geeignete Rahmung des Gesprächs (kein checklistenartiges Abfragen)
- Wo möglich und nötig Bilder/Visualisierungen (z.B. Kompetenz

1. Sprachkenntnisse

Erstsprache(n)	Bitte wählen
----------------	--------------

DEUTSCHKENNTNISSE

Einstufung nach GER (gesamt, z.B. A1)	Verstehen und Sprechen (falls Beurteilung möglich)	Lesen und Schreiben (falls Beurteilung möglich)
Bitte wählen		
Bitte wählen		

BERUFLICHE VORSTELLUNGEN, MOTIVATION

Abklärungsbereiche	Methoden	Instrumente/Hilfsmittel/Grundlagen
Mögliche berufliche Betätigungsfelder, Motivationen	Test (vgl. Abschnitt «Hinweise zur Anwendung von Tests» auf S. 2)	7. Exploriv (de) https://shop-teste-und-arschweiz-7a66-test-in-DE-1 8. ZIP (fr) https://zooge 9. IIVIP (fr) (IIVIP) www.cste-rets-prof 10. Batt (fr) http://

Bemerkungen:

- 4. Übersicht über alle Berufe (jährlich neues Set verfügbar), Auch
- 7. Sprachniveau B1 erforderlich

Kompetenzen im Hinblick auf das Ziel «Bildung»

SPRACHKOMPETENZEN

Abklärungsbereiche	Methoden
- Lerntypus (Wie lernt jemand am besten/raschesten?) - Stärken (Was kann er/sie am besten?) (Hörverstehen, Sprechen, Lesen, Schreiben) - Erkennbare Fortschritte (u.a. durch Kontakte mit lokalsprachlichen Personen, Anzahl Lektionen Sprachkurs)	Gespräche (direkte Fragen)/ Rückmeldungen aus Sprach-/ Integrationskursen, Praxis-einsätzen etc.

Bemerkungen:

- Eine wiederholte Überprüfung von Sprachkenntnissen ist
- einem Sprachkurs verändert haben kann.

Bewertungsraster/Rückmeldung Arbeitsbereich

vgl. «Potenzialabklärung: Erläuterungen des Vorgehens und Leitfaden der Instrumente»
Dieses Instrument wurde im Auftrag des SEM von der Berner Fachhochschule, Socialdesign AG und AQZ entwickelt. Kontakt: potenzial@sem.admin.ch
Quellen: Triamo AG, Sozialamt Zug, Stiftung SAG, ESB

Name TeilnehmerIn	Vorname TeilnehmerIn
Zuweisende Stelle (Auftraggeber/in)	
Arbeitseinsatz (Firma/Organisation, Tätigkeit)	Einsatzdauer
Abklärungs- bzw. Entwicklungsziel(e)	
ausgefüllt durch	am

Fach- und Methodenkompetenzen

	A Anforderungen übersteigen	B Anforderungen erfüllt	C Anforderungen knapp erfüllt	D Anforderungen nicht erfüllt
1. Arbeitsqualität	<input type="radio"/> sehr sorgfältiges Arbeiten, sehr gute Qualität	<input type="radio"/> gute Qualität, Vorgaben erfüllt, hoher Qualitätsanspruch	<input type="radio"/> ziemlich sorgfältig, knapp erfüllte Vorgaben	<input type="radio"/> unsorgfältig, ungenügende Qualität
2. Arbeitstempo und Arbeitsmenge	<input type="radio"/> schnell, speditiv	<input type="radio"/> angemessenes Tempo	<input type="radio"/> eher langsam	<input type="radio"/> langsam und träge
3. Methodisches Arbeitsvorgehen, Planung und Organisation	<input type="radio"/> plan und organisiert sehr gut, sehr überlegt, methodisch richtig	<input type="radio"/> arbeitet meist planmäßig, überlegt, zweckdienlich	<input type="radio"/> relativ gut organisiert, teilweise überlegt/ zweckdienlich	<input type="radio"/> weiss nicht, wie Aufgaben anzugehen, häufig unüberlegt
4. Handwerkliches Geschick, Feinmotorik	<input type="radio"/> überdurchschnittlich	<input type="radio"/> gut	<input type="radio"/> knapp ausreichend	<input type="radio"/> zu gering, unzureichend

Das Bild zeigt die Formulare Kurzassessment, Kompetenzerfassung und Praxisassessment (v.l.n.r.).

- lischen Grundkompetenzen der geflüchteten Person und Möglichkeiten für eine Ausbildung in der Schweiz ermittelt werden können. Er enthält zudem für jeden Ressourcenbereich Methoden für vertiefte Abklärungen. Die Ergebnisse der Kompetenzerfassung wie auch des Praxisassessments werden im Formular «Ergebnisse der Potenzialabklärung» festgehalten.

Schrittweises Vorgehen bei der Erarbeitung

Zur Erarbeitung des Instrumentariums machte das Forschungsteam als erstes eine vertiefte Literaturanalyse und führte Interviews mit Expertinnen und Experten durch. Auf dieser Grundlage entstand ein erster Prototyp des Gesamtinstrumentariums. Fachpersonen aus der

Praxis konnten den Prototypen in einer Onlinebefragung und in Workshops bewerten, worauf er überarbeitet wurde. Danach erfolgte eine Pilotphase in der Praxis sowie ein weiterer Workshop. Eine breit zusammengestellte Begleitgruppe mit allen Partnern der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) und Kantonsvertreterinnen und -vertretern validierte schliesslich die Instrumente. Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Grosse Zustimmung aus der Praxis

Für die schriftliche Befragung forderte das Forschungsteam im Oktober 2018 Fachpersonen aus allen drei Sprachgebieten, die über Erfahrungen mit Poten-

zialabklärungen verfügten, per E-Mail auf, an einer Online-Befragung teilzunehmen. Der Prototyp der verschiedenen Instrumente lag dem E-Mail bei.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die Instrumente bei den angeschriebenen Fachpersonen auf grosses Interesse und insgesamt hohe Zustimmung stossen. Insgesamt nahmen 113 Personen an der schriftlichen Umfrage teil. Für drei Viertel der Befragten ist die Abgrenzung zwischen den drei Instrumenten Kurzassessament, Kompetenzerfassung und Praxisassessament umsetzbar.

Rund zwei Drittel (65%) der befragten Personen geben zudem an, dass für sie der Befähigungsansatz erkennbar sei, der die theoretische Grundlage für die Potenzialabklärung bildet (vgl. Fritschi 2017). Deutlich bejaht wird auch die Frage, ob eine Unterscheidung zwischen subjekt- und anforderungsorientierten Abklärungen hilfreich sei (70%). Damit ist gemeint, dass sowohl die Ressourcen der Person wie auch die Erfüllung von Anforderungen des Bildungssystems und des Arbeitsmarkts abgeklärt werden.

Fachpersonen, welche die entsprechenden Abklärungen selbst durchführen, beurteilten die Instrumente mehrheitlich als vollständig und verständlich. Das Forschungsteam nahm Ergänzungen in der Überarbeitung auf.

Rückmeldungen aus den Workshops

Für eine vertiefte Diskussion der Instrumente führte die BFH im Anschluss an die Online-Befragung zusammen mit Socialdesign je einen Workshop in der Deutsch- und Westschweiz durch. Daran nahmen ausgewählte Fachpersonen aus der Praxis (Fallführende, Praktikerinnen und Praktiker, IIZ-Partnerinnen und -partner sowie Laufbahnberaterinnen und -berater) teil.

Die Workshops zeigten, dass aus Sicht der Teilnehmenden für die motivationale Klärung einerseits die Wünsche und Ziele der Klientel berücksichtigt werden sollten, diese andererseits zeitnah einem Realitätsabgleich unterzogen und Alternativen aufgezeigt werden sollten. Als für die Zielgruppe besonders vielversprechend wurde der vermehrte Einsatz von Bildern genannt, um Sprachbarrieren zu verringern. Ebenfalls erachteten es die Teilnehmenden als zentral, dass gegenüber der Klientel betont wird, wie wichtig eine Berufslehre im schweizerischen Kontext sei.

Angebot für fallführende Personen

Im Fachkurs Potenzialabklärung und Kompetenzerfassung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen lernen Sie, wie die Instrumente zu handhaben sind. Eine erste Durchführung ist im März gestartet. Weitere sind geplant.

Informationen

bfh.ch/de/weiterbildung/fachkurse/potenzialabklaerung-fluechtlinge/

Pilotphase in sechs Kantonen

Die Instrumente für die Potenzialabklärung kamen zwischen Januar und Juni 2019 in sechs Kantonen (Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Bern, Baselland, Waadt und Zürich) erstmals zum Einsatz und wurden auf Praxistauglichkeit überprüft. In dieser Pilotphase füllten die Fachpersonen 114 Kurzassessament-Formulare, 115 Praxisassessament-Formulare und 27 Kompetenzerfassungsformulare aus.

Am Ende der Pilotphase führte das Forschungsteam in allen beteiligten Kantonen Gruppeninterviews mit Personen durch, welche die neu entwickelten Instrumente in der Praxis getestet hatten. Die Interviews dienten dazu, Stärken und Schwächen sowie allfällige Lücken der Instrumente zu erkennen und zu diskutieren.

Finalisierung der Instrumente

Das Forschungsteam präsentierte im Juli 2019 die Rückmeldungen aus der Pilotphase denjenigen Fachpersonen, die bereits an den Workshops zur Bewertung der Prototypen, beteiligt gewesen waren. Sie diskutierten, welche Änderungen übernommen werden sollten. Die Expertinnen und Experten legten beispielsweise nahe, das Praxisassessament-Formular an den Bildungsbericht des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) anzupassen.

Im Hinblick auf die Einführung und korrekte Anwendung der Instrumente fanden die Expertinnen und Experten es wichtig, Schulungen anzubieten (vgl. Kasten). Der Instrumentenkoffer enthält die Empfehlung, dass Fachpersonen, die für Potenzialabklärungen zuständig sind, über die notwendigen Fach-, Methoden- und Selbstkompetenzen verfügen sollten, um Ressourcen und Potenziale ganzheitlich erfassen und Testergebnisse richtig interpretieren zu können.

Begrüsst wurde zudem die Idee, eine Plattform oder Begleitgruppe zu initiieren, die sich der Überarbeitung von bestehenden Tests für die Zielgruppe annimmt. Diese soll gleichzeitig den interdisziplinären Erfahrungsaustausch ermöglichen. Auch der Bund ist an einer Weiterentwicklung der Instrumente interessiert. Das Forschungsteam nimmt daher laufend Rückmeldungen aus der Praxis entgegen. Es ist geplant, die Instrumente jährlich zu aktualisieren. Dazu wird jeweils ein Panel von Expertinnen und Experten konsultiert. ■

Sie finden die Instrumente zur Potenzialabklärung von Flüchtlingen unter sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/themen/arbeit.html

Literatur:

- Fritschi, Tobias & Schuway, Claudia (2019). Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. *impuls* 2/2019, S. 36–38
- Jörg, Reto, Fritschi, Tobias, Frischknecht, Sanna, Megert, Martina, Zimmermann, Barbara, Widmer, Priska & Lesaj, Marija (2016). *Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen*. Schlussbericht. Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM). Bern: BFH und socialdesign.
- Kantonale Integrationsprogramme (2020). *Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Erläuterung des Vorgehens und Leitfäden der Instrumente*. SEM: Bern.

Aktuelles

Forschung

Neues Projekt zu Lohnprofilen von Müttern

Reduzieren Frauen nach Geburt eines Kindes ihr Arbeitspensum, müssen sie nicht allein mit den kalkulierbaren Lohneinbussen rechnen. Dieser Entscheid hat häufig mehr Tragweite als absehbar ist: Erhöhen sie später das Pensum wieder, verdienen sie oft nicht mehr gleich viel. Wie hoch die gesamte Einbusse für diese Frauen ausfällt, untersucht ein Forschungsprojekt der BFH. Das Forschungsteam vergleicht dazu die langfristigen Einkommensprofile von zwei Gruppen von jungen Müttern: Der Partner der einen Gruppe verliert den Job während der sensiblen Phase zwischen Schwangerschaft und ersten Lebensmonaten des gemeinsamen Kindes. In der anderen Gruppe bleibt der Partner im Beruf. Dies erlaubt, Rückschlüsse auf die Einbusse zu ziehen und sie zwischen den Berufsgruppen zu vergleichen. Die Erkenntnisse sollen den Betroffenen den Entscheid vereinfachen und Grundlagen für eine zukunftsgerichtete Familien- und Sozialpolitik liefern. Finanziert wird das Projekt vom Schweizerischen Nationalfonds.

Kontakt:

Prof. Dr. Debra Hevenstone
debra.hevenstone@bfh.ch

Forschung

Suchtbelastete Familien und ihre Kinder

In ihrer körperlichen und seelischen Entwicklung sind Kinder aus suchtbelasteten Familien stark beeinträchtigt. Über das Ausmass dieses sozialen Problems ist allerdings wenig bekannt. Das Bundesamt für Gesundheit beauftragte deswegen die BFH zu untersuchen, wie weit verbreitet solch belastende familiäre Konstellationen sind. Dabei steht ein risikoreiches Konsumverhalten der Eltern in Bezug auf Alkohol, Nikotin und illegale Drogen im Fokus. Auf Basis der Schweizerischen Gesundheitsbefragung kann ein problematischer Konsum von Eltern untersucht und anschliessend die Zahl der belasteten Kinder ausgewiesen werden. Häufig sind ungünstige Verhaltensmuster im Kontext sozialer Ungleichheit zu sehen, weswegen ein vertiefender Teil der Studie auf Einkommen, Bildung und Migrationshintergrund eingehen wird. Die im Rahmen der Studie erstellte Prävalenzschätzung ist ein Indikator des Schweizerischen Monitoring-Systems Sucht und wird nach Projektabschluss auf der betreffenden Website publiziert (monam.ch).

Kontakt:

Prof. Dr. Oliver Hümbelin
oliver.huembelin@bfh.ch

Veranstaltung

Soziale Nachhaltigkeit: Vernetzungsanlass zu Diversity



Das Departement Soziale Arbeit veranstaltet am 9. und 10. Juli 2020 zusammen mit dem Institut New Work des Departements Wirtschaft eine Fachtagung für Diversity-Forschende aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Dieses wissenschaftliche Vernetzungstreffen findet am BFH-Standort Marzili statt und beinhaltet Panels mit rund zwanzig Forschungsbeiträgen. Am 9. Juli diskutieren am Nachmittag Forschende mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis in Policy Sessions über die nachhaltige Erwerbsintegration von älteren Arbeitnehmenden. Ein weiteres Thema sind die Diversity-Strategien des Kantons Bern.

Als Keynote Speaker sind Prof. Dirk Geldof, Universität Antwerpen und Prof. Marianne Pieper, Universität Hamburg eingeladen. Vor der deutschsprachigen Fachtagung wird an der Universität Bern eine englischsprachige Konferenz zum gleichen Thema durchgeführt. Abgerundet wird die Diversity Week zu Sozialer Nachhaltigkeit mit einer Poster-Präsentation, einer Werkstatt für Doktorandinnen und Doktoranden sowie mit einem kulturellen Rahmenprogramm entlang der Aare.

Informationen und Anmeldung:
bfh.ch/diversitytagung2020

Kontakt:
diversitytagung@bfh.ch

MOZART und die Stadt Bern:

Laufbahnmodelle für Mitarbeitende 45+

Mit der Laufbahnberatung 45+ unterstützt die Direktion für Bildung, Soziales und Sport der Stadt Bern ihre erfahrenen und älteren Mitarbeitenden bei der beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung. Dadurch möchte sie diese bis zum ordentlichen Pensionsalter motiviert und gesund im Arbeitsprozess halten. Im Projekt MOZART untersuchte die BFH, ob das Modell auf andere Direktionen übertragbar ist.



Prof. Dr. Jonathan Bennett
Leiter Institut Alter
jonathan.bennett@bfh.chbfh.ch



Prof. Dr. Peter Neuenschwander
Dozent
peter.neuenschwander@bfh.ch



Michaela Maurer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
michaela.maurer@bfh.ch

Aufgrund des demografischen Wandels gibt es in der Schweiz einen wachsenden Anteil älterer Arbeitnehmender. Scheiden sie vor dem regulären Pensionsalter aus dem Arbeitsleben aus, führt dies zu Wissensverlust und verschärft in einigen Berufszweigen den Fachkräftemangel. Die Gründe für vorzeitige Pensionierungen sind vielfältig. Damit Arbeitnehmende bis zur Pensionierung oder darüber hinaus im Erwerbsleben verbleiben, braucht es daher auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Angebote.

Welche Massnahmen tragen nun aus der Sicht von über 45-jährigen Arbeitnehmenden dazu bei, dass sie möglichst lange im Arbeitsprozess bleiben? Womit können ihre Kompetenzen und ihre Motivation gefördert und aufrechterhalten werden? Und was können Arbeitgebende im Rahmen der Personalentwicklung und -rekrutierung dazu beitragen? Diesen und weiteren Fragen gehen Forschende der Berner Fachhochschule und der Universität Bern im Projekt MOZART (Modelle für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+) nach. Sie evaluieren entsprechende Angebote und entwickeln Interventionen, sodass ältere Arbeitnehmende bis zum ordentlichen Pensionsalter im Arbeitsprozess bleiben können und wollen.

Eines dieser Angebote ist die Laufbahnberatung 45+ der Direktion für Bildung, Soziales und Sport der Stadt Bern, die im Auftrag der städtischen Steuergruppe Diversity Management untersucht wurde.

Laufbahnberatung als Entscheidungshilfe und Unterstützung

In einem ersten Evaluationsschritt wurden acht städtische Mitarbeitende, die eine Laufbahnberatung in An-

spruch genommen haben, zu ihren Erfahrungen befragt. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass Ratsuchende das Angebot aus drei Hauptgründen in Anspruch nehmen: Sie wollen sich beruflich verändern, benötigen Informationen oder eine Standortbestimmung oder erhoffen sich Ratschläge in einer unbefriedigenden Arbeitssituation.

Gerade Personen, die sich beruflich verändern wollen, haben dabei bereits einen längeren Gedankenprozess durchlaufen und die Weichen schon Richtung Veränderung gestellt. Sie erwarten von der Laufbahnberatung quasi eine Bestätigung, dass ihre Überlegungen nachvollziehbar sind. In dieser Situation geht die Laufbahnberatung oft in eine berufliche Neuorientierung über, was auch zu einer neuen Anstellung führen kann.

Nimmt eine Person die Beratung aus dem Orientierungsmotiv heraus in Anspruch, sollen beispielsweise Wissenslücken mittels Weiterbildung geschlossen werden. Die Laufbahnberatung soll in diesem Fall ein vertieftes Verständnis für die eigene berufliche Situation aufzeigen. Nebst einer möglichen Weiterbildung kann ein Ergebnis dieses Beratungstyps auch die Bestätigung sein, dass die Ratsuchenden bereits «am richtigen Platz» sind.

Personen, die sich wegen einer unbefriedigenden oder belastenden Arbeitssituation bei der Laufbahnberaterin melden, wissen es zu schätzen, dass im Gespräch Handlungsalternativen aufgezeigt werden, die sie selbst oftmals nicht in Betracht gezogen haben. In dieser Situation liegt die zentrale Aufgabe in der Stärkung der Lösungs- und Klärungsfähigkeiten der ratsuchenden Person selbst, da solche Angelegenheiten nicht einfach durch die beratende Person aufgelöst werden können. ►

► Insgesamt wird die Laufbahnberatung von den befragten Personen als wertvolles und nützliches Angebot betrachtet. Dennoch wurden verschiedene Anregungen und Verbesserungsvorschläge vorgebracht. So wurde vorgeschlagen, die Beratungsdienstleistung durch eine neutralere Fachperson zu erbringen. Ebenso wurden längere und häufigere Beratungsgespräche angeregt. Und teilweise wurden die eingesetzten Instrumente als zu umfassend oder als zu vage kritisiert.

Bedürfnisse und Erwartungen der städtischen Direktionen

In einem zweiten Schritt der Evaluation wurde überprüft, ob die Inhalte der Laufbahnberatung 45+ die Bedürfnisse der anderen Direktionen der Stadt Bern abdecken können. Dafür wurden Personalverantwortliche aus den fünf Direktionen der Stadt Bern befragt. Die Direktionen sind in ihrer personellen Zusammensetzung relativ heterogen, weshalb nicht ohne Weiteres von einer Übertragbarkeit der Laufbahnberatung ausgegangen werden kann.

Trotz dieser Heterogenität finden sich Aspekte, die von mehreren Direktionen für die Ausarbeitung einer direktionsübergreifenden Laufbahnberatung 45+ als wichtig angesehen werden. So ist die Freiwilligkeit der Teilnahme ein wichtiges Thema. Damit geht auch der Wunsch einher, dass das Eigeninteresse und das Bedürfnis nach Veränderung die Mitarbeitenden zum Angebot führen sollen. Die Teilnahme an der Laufbahnberatung soll kulturell in der städtischen Verwaltung verankert und in Anspruch genommen werden, bevor ein Problem akut wird.

Aus den Gesprächen ging auch hervor, dass in den Direktionen meistens keine institutionalisierten, festgeschriebenen Grundsätze oder Konzepte für den Umgang mit älteren Mitarbeitenden bestehen. Ein Laufbahnberatungsangebot würde somit für diese Zielgruppe eine Lücke schliessen. Jedoch zeigten die Gespräche auch, dass die Direktionen aufgrund der heterogenen Belegschaften unterschiedliche Bedürfnisse haben. Das Konzept der bestehenden Laufbahnberatung eins zu eins auf andere Direktionen zu übertragen, ist daher nicht zielführend. Sowohl für die Bekanntmachung als auch die konkrete Ausgestaltung des Angebots müssten direktionsspezifische Formen gefunden werden.

Innovative Laufbahnmodelle

Mit den Personalverantwortlichen der fünf Direktionen wurde ausserdem das Thema innovative Laufbahnmodelle 45+ diskutiert. In den Gesprächen wurden vor allem drei Modelle genannt: Bogenkarriere, Altersteilzeit/Weiterarbeit sowie Job-Rotation. Bei einer Bogenkarriere werden Führungsfunktionen oder andere anspruchsvolle Aufgaben abgegeben und dafür Mentoring- oder Coaching-Funktionen übernommen. Dabei unterstützen und begleiten erfahrene Führungskräfte jüngere Arbeitskolleginnen und -kollegen. Dadurch können ältere Mitarbeitende von besonderen körperlichen oder psychischen Anforderungen entlastet werden.

Erfolgreich genutzt wird in der Stadt Bern bereits die Möglichkeit der Weiterarbeit nach dem ordentlichen



Neue Wege erkennen dank der Laufbahnberatung.

Altersrücktritt (63). Eine klare und breite Kommunikation sei in diesem Gebiet aber noch nötig. Ebenso sollte die Altersteilzeit vor oder nach dem ordentlichen Altersrücktritt erweitert werden. In diesem Zusammenhang müssten aber noch Finanzierungsfragen geklärt werden.

Das Modell der Job-Rotation bietet den Mitarbeitenden schliesslich die Möglichkeit, für eine temporäre oder unbegrenzte Zeitperiode eine neue Aufgabe innerhalb der Stadtverwaltung zu übernehmen. Dies dient der Steigerung der Arbeitsmotivation, dem Austausch zwischen den Abteilungen und Direktionen sowie dem Wissenstransfer.

Zwei divergierende Ansätze der Personalentwicklung

Aus den Gesprächen mit den städtischen Personalverantwortlichen kristallisierte sich zudem ein Schlüsselthema heraus: das Spannungsfeld zwischen einer zielgruppenspezifischen und lebensphasenbezogenen Personalpolitik. Durch die alternde Gesellschaft und die damit einhergehende Schrumpfung des Arbeitskräftepotenzials rücken Massnahmen in den Fokus, die speziell auf ältere Mitarbeitende zugeschnitten sind und diese möglichst lange im Arbeitsprozess halten möchten. Dies widerspricht jedoch dem Ansatz, die Lebens-

phase der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt der Personalpolitik zu stellen, um altersbezogene Diskriminierung – positive wie auch negative – zu vermeiden. Die Frage, welches die Vor- und Nachteile der beiden Ansätze sind und welchen personalpolitischen Weg die Verwaltung der Stadt Bern hier einschlagen möchte, ist daher von zentraler Bedeutung.

Zukunftswerkstatt zur Personalpolitik

In einem letzten Evaluationsschritt wurde mit den Personalverantwortlichen der Stadt Bern eine Zukunftswerkstatt zur städtischen Personalpolitik durchgeführt. Zu deren Beginn wurde als Sollzustand eine Personalpolitik identifiziert, die sich an vier zentralen Prinzipien ausrichtet: Befähigung, Beteiligung, Diversitäts- und Innovationsorientierung. Davon ausgehend beschäftigten sich die Personalverantwortlichen mit den zentralen Schritten, die zu diesem Sollzustand führen.

Als besonders wichtig wurde die Etablierung einer auf «Sharing Empowerment» ausgerichteten Führungskultur betrachtet. Diese ermächtigt Mitarbeitende dazu, sich directionsübergreifend besser zu vernetzen und ihr Wissen weiterzugeben. Ebenfalls zentral ist die Weiterführung der inklusiven Personalpolitik. In ihrer Anstellungspolitik berücksichtigt die Berner Stadtverwaltung die gesellschaftliche Diversität und legt ein besonderes Augenmerk auf die Gewinnung von Mitarbeitenden, die auf dem Arbeitsmarkt tendenziell benachteiligt sind.

Ein weiterer wichtiger Schritt beinhaltet die Schaffung neuer Arbeitsprozesse und Formen der Arbeitsorganisation, damit sich die Stadt Bern als innovationsorientierte und -fördernde Arbeitgeberin positionieren kann. Dazu zählen etwa directionsübergreifende Projektteams, Prototyping oder Co-Creation.

Die Schaffung neuer Angebote für Mitarbeitende zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit trägt ebenfalls zur Erreichung einer zukunftsweisenden Personalpolitik bei. Diese neuen Angebote können eine breite Palette umfassen. Ebenso könnte eine zentrale digitale Plattform Bildungsangebote bereithalten sowie Kompetenzen und Angebote von Mitarbeitenden directionsübergreifend bekannt und nutzbar machen.

Schliesslich wurde als letzter Schritt die konsequente Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik definiert. Diese versteht die persönliche Lebenssituation der Mitarbeitenden als Ressource und strebt für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin die optimalen Arbeitsbedingungen für die aktuelle Lebensphase an. Davon profitieren letztlich Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermassen. Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt fliessen nun in die weiteren Arbeiten der städtischen Steuergruppe Diversity Management ein. Dabei wird noch weiter zu diskutieren sein, wie die Einbettung der Laufbahnberatung 45+ in einen lebensphasenorientierten Ansatz erfolgen könnte. ■

Literatur:

- Bennett, Jonathan; Neuenschwander, Peter; Meier, Michael & Diana Romano (2020). *Laufbahnmodelle in der zweiten Lebenshälfte für Mitarbeitende der Stadt Bern*. Bern: BFH

Aktuelles

Forschung

Eine Sommerakademie zu Palliative Care



Diesen Sommer findet in Murten vom 26. bis 28. August eine dreitägige Akademie für Palliative-Care-Forschende statt. Der Anlass befasst sich mit dem Zugang vulnerabler Gruppen zu Palliative Care, Selbstbestimmung und Vertrauen am Lebensende sowie Gesundheitsförderung. Er wird vom Netzwerk Palliative Care Forschung Schweiz organisiert und vom Schweizerischen Nationalfonds (NFP 67 «Lebensende») finanziert. Der Anlass soll Forschende vernetzen, den interdisziplinären Austausch fördern und den jungen Forschungszweig stärken.

An der Sommerakademie stellen Nachwuchsforscher*innen ihre Projekte zur Diskussion, es werden neue Ideen entwickelt und Kooperationen aufgegleist. Der Tagungsort im Schloss Münchenwiler bietet dafür ideale Bedingungen: Umgeben von einer Parklandschaft mit hohen Bäumen fällt das Arbeiten leicht. Gespräche dauern bis in die tiefe Nacht oder beginnen schon frühmorgens.

Weitere Informationen und Anmeldung:
palliative-care-forschung.ch

Berner Fachhochschule

Soziale Arbeit
Hallerstrasse 10
3012 Bern

Telefon +41 31 848 36 00

soziale-arbeit@bfh.ch
bfh.ch/soziale-arbeit

Studium

- Bachelor und Master in Sozialer Arbeit

Weiterbildung

- Master, Diploma und Certificate of Advanced Studies
- Kurse
- Betriebsinterne Weiterbildungen

Dienstleistungen

- Evaluationen und Gutachten
- Entwicklung und Beratung
- Bildung und Schulung

Angewandte Forschung und Entwicklung

- Soziale Intervention
- Soziale Organisation
- Soziale Sicherheit
- Institut Alter